

**Cláudia
Lourenço**

**AVALIAÇÃO DE RISCOS
PSICOSSOCIAIS NO ENSINO
SUPERIOR**

Dissertação/Trabalho de Projeto/Relatório de
Estágio submetida como requisito parcial para
obtenção do grau de **Mestre em Segurança e
Higiene no Trabalho**

Júri

Presidente (Mestre, Prof. Manuel Ganço, Escola
Superior de Tecnologia)

Orientador (Profª Doutora, Maria Odete Pereira,
Escola Superior de Ciências Empresariais)

Vogal (Profª Doutora, Maria de Lurdes Pedro,
Escola Superior de Ciências Empresariais)

dezembro 2017

Agradecimentos

Gostaria de agradecer aos meus pais pelo apoio e amor incondicional.

Ao Rui que nunca me deixou desistir deste desafio, mesmo quando parecia tão difícil de alcançar.

À Professora Doutora Maria Odete Pereira por todo o seu esforço e dedicação na ajuda que me deu ao longo da realização deste trabalho.

A todos os amigos que diretamente ou indiretamente me demonstraram o seu apoio.

Obrigada a todos.

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo avaliar e identificar os principais riscos psicossociais presentes no Ensino Superior, mais especificamente, na população docente e não docente das cinco escolas que constituem o Instituto Politécnico de Setúbal.

A metodologia de avaliação aplicada foi a versão longa do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSQ, a uma amostra de 90 participantes.

Na primeira parte do trabalho é feito o enquadramento teórico da temática relativa ao conceito de risco, a crescente preocupação relativamente aos riscos psicossociais, fatores de risco psicossocial e a intervenção nesta área. Para além de ter sido feita a caracterização da instituição de ensino.

Na segunda parte é apresentada a metodologia utilizada, bem como a apresentação e caracterização do instrumento utilizado e da amostra.

No que respeita aos dados obtidos através da análise das pontuações médias das subescalas do questionário verifica-se que a média da subescala mais pontuada obtém uma pontuação de $\bar{x} = 3,59$ na subescala Exigências Cognitivas e de $\bar{x} = 1,29$ nos Comportamentos Ofensivos. Por outro lado, através da análise dos tercios verificou-se que as subescalas que evidenciam maior risco são as Exigências Cognitivas, Ritmo de Trabalho, Exigências Emocionais, Influência no Trabalho, Apoio Social de Superiores e Conflito Trabalho/Família. As subescalas que apresentam menor risco são Exigências para esconder as emoções, Possibilidades de desenvolvimento, Transparência no papel desempenhado, Comunidade Social no Trabalho, Significado do Trabalho, Conflito Família/Trabalho, Stress Somático e Comportamentos Ofensivos. Relativamente às variáveis sociodemográficas e profissionais verificaram-se diferenças significativas nas mulheres, nos trabalhadores na faixa etária dos 30 aos 35 anos, nos trabalhadores com nível secundário e licenciatura, os participantes que vivem em união de facto e os que têm um vínculo laboral precário. Por outro lado, as diferenças significativas também se evidenciam nos administrativos e técnicos, nas Escolas ESCE e ESS e nos participantes com mais de 11 anos de antiguidade.

Os dados obtidos revelam áreas que evidenciam maior risco psicossocial neste tipo de população o que deve ser analisado com a maior atenção de forma a poder intervir e diminuir o risco. Contudo, é necessário aprofundar o estudo nesta área com um maior número de participantes, de modo a ser representativo da população em questão e através de diferentes instrumentos que possam analisar diferentes dimensões.

Palavras – Chave: Risco, Riscos Psicossociais, Fatores de Risco Psicossocial

Abstract

This study aims to evaluate and identify the main psychosocial risks present in Higher Education, specifically in the teaching and nonteaching population of the five schools that constitute the Polytechnic Institute of Setúbal.

The evaluation methodology used is the long version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ to a sample of 90 participants.

The first part of this study theoretical framework of the theme regarding the concept of risk, the growing concern about psychosocial risks, psychosocial risk factors and intervention in this area. Afterwards, there is characterization of the educational institution.

The second part presents the methodology used, the presentation and characterization of the instrument used and the sample.

As for the data obtained through the analysis of the average scores of the subscales of the questionnaire the average of the most scaled subscale gets a score of $\bar{x} = 3.59$ in the subscale Cognitive requirements and of $\bar{x} = 1,29$ in Offensive behaviors. On the other hand, through the analysis of tertiles, it was verified that the subscales that show the greatest risk were Cognitive Requirements, Work Rhythm, Emotional Demands, Work Influence, Social Support of Superiors and Work / Family Conflict. The subscales that present the lowest risk were requirements to hide emotions, Possibilities for development, Transparency in the role played, Social Community at Work, Meaning of Work, Family / Work Conflict, Somatic Stress and Offensive Behaviors. Concerning the sociodemographic and professional variables, there were significant differences in women, in the 30 to 35 age group, in the secondary and undergraduate workers, those living in the non – marital partnership and those with a precarious employment. On the other hand, the significant differences are also evident in the administrative and technical ones, in the ESCE and ESS Schools and in the participants with more of 11 years of antiquity.

The data obtained reveal areas that show greater psychosocial risk in this type of population, which should be analyzed with the greatest attention in order to act and reduce risk. However, it is necessary to deepen the study in this area with a greater number of participants, in order to be representative of the population in question and through different instruments that can analyze different dimensions.

Keywords: Risk, Psychosocial Risks, Psychosocial Risk Factors

Índice

1. Introdução.....	8
2. Revisão de Literatura	10
2.1 Conceito e Perceção do Risco	12
2.2 Riscos Psicossociais no Trabalho	14
2.2.1 Fatores de Riscos Psicossociais.....	17
2.2.2 Gestão dos Fatores de Risco Psicossocial.....	20
2.3 O Ensino Superior em Portugal.....	23
2.3.1 O Instituto Politécnico de Setúbal	25
3. Metodologia	28
3.1 Método.....	28
3.2 Participantes	28
3.3 Instrumento.....	29
3.4 Procedimento	31
4. Análise e Discussão dos dados obtidos.....	32
4.1 Resultados das Subescalas	32
4.1.1 Níveis de Risco Psicossocial.....	41
4.2 Influência dos dados sociodemográficos nos resultados obtidos	43
5. Discussão dos dados obtidos.....	50
Conclusão.....	55
Referências Bibliográficas	57

Apêndices

Apêndice I – Pedido enviado aos Diretores de cada escola a solicitar a sua colaboração no estudo

Apêndice II – Questionário COPSOQ II elaborado na plataforma Googleforms

Lista de Figuras

Figura 1 - Representação das abordagens do risco consoante os enfoques teórico-metodológico Fonte: Neto, 2013.....	13
Figura 2 - Fatores de risco identificados por empresa (% de empresas na UE – 28) Fonte: EU-OSHA, 2015	22

Lista de Gráficos

Gráfico 1 - Número de Estudantes no IPS Fonte: www.ips.pt	25
Gráfico 2 - Número de Docentes no IPS Fonte: www.ips.pt	26
Gráfico 3 - Percentagem de Não Docentes do IPS Fonte: www.ips.pt	26
Gráfico 4 - Apresentação das subescalas por ordem crescente da média das pontuações.....	33
Gráfico 5 - Identificação de Tercis para cada Subescala	42

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Caracterização da Amostra	29
Tabela 2 - N ^o de itens por subescala do instrumento original.....	30
Tabela 3 - N ^o Itens, Alfa de Cronbach, Média e Desvio Padrão das Subescalas	33
Tabela 4 - Análise de Variância para a variável sociodemográfica - Sexo.....	43
Tabela 5 - Análise de Variância da variável sociodemográfica - Idade	44
Tabela 6 - Análise de Variância da variável sociodemográfica - Estado Civil	45
Tabela 7 - Análise de Variância da variável sociodemográfica – Habilitações Académicas.....	46
Tabela 8 - Análise de Variância da variável profissional - Função	47
Tabela 9 - Análise de Variância da variável profissional - Tipo de Contrato	48
Tabela 10 - Análise de Variância da variável profissional - Escolas.....	49
Tabela 11 - Análise de Variância da variável profissional - Antiguidade	49

Lista de Siglas, Abreviaturas

A3ES - Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior

COPSOQ - *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*

EU-OSHA - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

EUROFOUND - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

ESENER - Segundo Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

UE – União Europeia

1. Introdução

A redução do bem-estar, da motivação, da produtividade e aumento dos acidentes de trabalho, do absentismo e da doença física e psicológica são alguns dos custos que afetam o crescimento económico e a competitividade das empresas. Desta forma, o tema da saúde e da segurança no trabalho é hoje um dos aspetos mais relevantes das políticas da União Europeia, que se tem refletido num conjunto de diretivas e medidas legislativas que visam a melhoria das condições de trabalho e a redução das doenças e dos acidentes associados ao trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresenta os riscos psicossociais como um conjunto de fatores que podem afetar a integridade física e mental das pessoas.

Sendo uma área de crescente importância nos dias de hoje, torna-se relevante investigar vários contextos organizacionais e apresentar evidências científicas de forma a explicitar a pertinência da avaliação de riscos psicossociais nas organizações a fim de promover o bem-estar dos indivíduos, aumentar a produtividade, reduzir a ocorrência de acidentes de trabalho e, consequentemente, os custos para as empresas.

A investigação nesta área e os seus resultados poderão contribuir também para a sensibilização da necessidade de formação e intervenção de técnicos especializados na análise e redução deste tipo de riscos. Dados os custos humanos, organizacionais e sociais que diversos organismos internacionais associam à sua existência, bem como o seu previsível aumento, é essencial que eles sejam colocados num patamar de avaliação e intervenção idêntico ao dos restantes riscos que afetam a segurança e saúde dos trabalhadores, como é o caso dos riscos físicos, químicos e biológicos, entre outros.

Sendo o ensino superior um domínio de atividade que expõe os seus trabalhadores a condições de trabalho diversificadas e, nalguns casos, previsivelmente adversas, definiu-se como pergunta de partida para este trabalho: quais os riscos psicossociais predominantes nesta área de atividade, e mais concretamente, na Instituição em que decorreu este estudo.

Com base na pergunta de partida definiu-se como objetivo geral: avaliar os fatores de risco psicossocial presentes no pessoal docente e não docente das escolas do Instituto Politécnico de Setúbal. Decorrente do objetivo geral foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Verificar comparativamente as dimensões de análise e itens que evidenciam a presença de maiores riscos psicossociais.
- Identificar os níveis de risco nas dimensões em análise
- Verificar como é que esses riscos são influenciados por variáveis de natureza sociodemográfica e organizacional.

Em termos de estrutura este trabalho apresenta em primeiro lugar a revisão de literatura que explicita a temática; segue-se a metodologia adotada, no que se refere ao método, aos participantes, instrumentos e procedimentos; posteriormente procede-se à análise e discussão dos dados obtidos e, finalmente, apresentam-se as conclusões e as referências bibliográficas.

2. Revisão de Literatura

As ocupações profissionais são, por regra desenvolvidas em contexto organizacional. Chambel e Curral (2008) referem que a organização consiste no tipo de formação social mais característico da sociedade contemporânea. Deste modo, desde que nascemos até à morte a maior parte das atividades que realizamos (por exemplo: educação, trabalho, lazer, cuidados de saúde, participação política, práticas religiosas e transações financeiras) acontecem no âmbito do funcionamento de diversas organizações. Esta vivência, no mundo organizado, torna imprescindível o estudo e a análise destas criações humanas para compreendermos o mundo que nos rodeia e a nossa experiência nessa realidade.

Uma das principais características de uma organização é o facto de ser composta por indivíduos cuja participação torna o seu funcionamento possível. Para Barnard (1938, citado por Chambel & Curral, 2008) dois indivíduos chegam para reconhecer a existência de uma organização, habitualmente considera-se este número reduzido, já que se costuma diferenciar este conceito do de grupo. Certas características organizacionais, como por exemplo, a divisão do trabalho, dos papéis ou da hierarquia, só aparece quando o grupo atinge uma determinada dimensão. Assim sendo, quando o grupo atinge um elevado número de elementos que se torna impossível funcionar conjuntamente, apenas com base no contacto permanente, surge a necessidade de criar regras formais, que regulamentem o comportamento dos indivíduos, é neste enquadramento que surge aquilo que mais comumente é designado por organização.

As características dos indivíduos, nomeadamente a sua idade, formação ou motivação, influenciam de diferentes formas vários aspetos das organizações. Se a influência destas características individuais é importante no funcionamento da organização, o mesmo acontece em relação à influência que as características da organização exercem sobre os indivíduos. Assim sendo, sabe-se que as regras formais da organização ao regulamentarem o comportamento dos indivíduos também exercem influência sobre estes.

A nossa identidade, enquanto ser humanos, é desenvolvida, entre muitos outros aspetos, pelo exercício de uma profissão e pelo local de trabalho onde é exercida. A atividade profissional proporciona ao ser humano a capacidade conseguir a sua subsistência e a da sua família, suprimindo vários tipos de necessidades, desde as mais básicas, até outras que podem envolver aspetos sociais e de autorrealização. Contudo, é importante salientar que embora o trabalho ocupe um lugar fundamental para o desenvolvimento pessoal e social das pessoas, este é, cada vez mais, individualizado, intenso e exigente quanto às exigências laborais a nível psicológico, favorecendo assim o desequilíbrio da saúde mental dos trabalhadores, comprometendo o seu desempenho e, conseqüentemente, afetando a sua qualidade de vida (Dejours, 1992 citado por Pessoa, 2015).

O ambiente de trabalho e o tipo de trabalho têm ambos uma importante influência na saúde (Marmot & Wilkinson, 2006, citados por Leka & Jani 2010). Nas mais recentes décadas tem se assistido a mudanças nas organizações assim como na forma de organizar o trabalho que se têm revelado fundamentais no mundo laboral (EU-OSHA, 2007).

Por outro lado, as alterações socioeconómicas e tecnológicas mais recentes têm resultado em reestruturações ao nível dos recursos humanos, o que leva ao surgimento de novas formas de contratação e, conseqüentemente, ao aumento do número de subcontratados e *outsourcing* que têm afetado as condições de trabalho (Sparks, Faragher & Cooper, 2001, citados por Leka & Jani, 2010).

Os novos padrões de organização de trabalho apresentam inovações, como por exemplo o teletrabalho, recorrendo ao uso das novas tecnologias e com a necessidade crescente de reduzir os recursos humanos. Surgem diferentes formas de contratação, no quadro de uma maior competição, associada de algum modo aos processos de globalização, exigindo trabalhadores mais flexíveis em número de funções e competências.

Por outro lado, tem aumentado o trabalho temporário, o trabalho em *part-time* e o trabalho precário, práticas estas, que vieram influenciar, significativamente a saúde dos trabalhadores (Leka & Jani 2010).

Estas novas formas de trabalho têm sido relacionadas com trabalhos mais exigentes, menos seguros, quer no que diz respeito ao menor controlo em termos de condições de trabalho, quer na facilidade com que os trabalhadores podem vir a ser dispensados. Podendo vir a ser tão perigosas como uma situação de desemprego (Benach & Mutaner, 2007, citado por Leka & Jani, 2010).

Estudos revelam que os primeiros sinais de desequilíbrio entre a pessoa e o seu ambiente laboral, traduzidos em estados de tensão interna, habitualmente designados por *stress*, costumam ser a fadiga, sintomas depressivos e dores de cabeça frequentes. O balanço entre as exigências do trabalho, a falta de controlo e a insegurança financeira são pontos que muitas vezes despoletam os quadros de *stress*. A situação de precaridade de trabalho parece favorecer estas situações (Kompier, 2006, citado por Leka & Jani, 2010). Na maior parte dos trabalhadores precários o *stress* é inevitável, devido, principalmente, à instabilidade vivida.

Nas últimas décadas, pode-se observar uma diversificação crescente da força de trabalho, devido a mudanças significativas nos padrões de emprego. Estas mudanças de padrão traduzem-se, por exemplo, num maior número de mulheres que trabalham em postos de trabalho que requerem mais esforço (Zahm, 2000, citado por Leka & Jani, 2010).

Ao longo dos tempos a persistente segregação de género no trabalho resultou em diferenças significativas no tipo e condições de trabalho entre homens e mulheres, para além de diferenças em taxas e taxonomias de riscos no local de trabalho, por exemplo, a exposição a produtos químicos tóxicos, ergonómicos, o risco de acidente e riscos psicossociais diferenciados em função do género (EU-OSHA, 2007). A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de

Vida e de Trabalho (EUROFOUND) revelou que os homens tendem a estar mais expostos a riscos físicos e químicos quando comparado com as mulheres (Kauppinen & Kandolin, 1998, citado por Leka & Jani, 2010), contudo as mulheres estão, frequentemente, expostas a funções mais exigentes a nível emocional, atividades pouco reconhecidas socialmente e funções menos autónomas em comparação com as dos homens. Esta realidade traduz-se num diferencial em relação à exposição ao risco e que resulta, direta ou indiretamente, numa diferença de impacto de doenças ocupacionais entre homens e mulheres (EU-OSHA, 2007).

No que se refere à propensão para acidentes graves de trabalho, os homens são mais propensos do que as mulheres enquanto que as mulheres são mais propensas a reportar distúrbios dos membros superiores relacionados com o trabalho, *stress* relacionado com o trabalho, doenças infecciosas e problemas de pele (EU-OSHA, 2007).

No geral, as diferenças das condições de trabalho entre grupos de trabalhadores são setoriais. Contudo, existem diferenças de género que não estão relacionadas com um setor em concreto, p.ex. homens que trabalham um excessivo número de horas ou mulheres que enfrentam mais dificuldades na progressão na carreira.

2.1 Conceito e Perceção do Risco

Segundo Neto (2013:33) “o risco é um conceito complexo, principalmente pela forma como tem sido apresentado e diferentemente enunciado”.

De acordo com Spink (2001, citado por Neto, 2013) a conceptualização moderna do risco deriva do próprio desenvolvimento da teoria das probabilidades no início do século XVII. Mais tarde, surgiu o contributo da modernidade para a eliminação da incerteza com a invenção do termo “risco”. A mudança aconteceu com um processo de “cientificação” do termo pelo desenvolvimento do cálculo matemático-estatístico (Lupton, 1999, citado por Neto, 2013). O cálculo do risco assumiu um “papel fundamental na formatação da moderna valorização da segurança”. Deste modo, o risco constituiu um meio de calcular potenciais perigos e assim passou a significar que os seres humanos poderiam envolver-se e gerir os perigos (Mendes, 2007, citado por Neto, 2013).

Por outro lado, a década de 1960 representa um ponto de viragem no que se refere à maior parte das visões sobre o risco. O artigo de Chauncey Starr no ano de 1969 é uma das referências da mudança, visto que questiona uma nova conceção social da gestão do risco. A partir desta altura, o risco passa a ser encarado como um fenómeno social, tal como outros presentes na sociedade.

Segundo Palmlund (1992, citado por Neto, 2013) o risco também é um estado de interação não só por mediar a relação entre o perigo e o estado individual e coletivo de segurança, mas também porque todas as abordagens vincam a ideia que o risco desempenha uma função social. Além disso, o risco também acaba por ser uma construção social, pelo menos até um determinado

nível, que está relacionado com as decisões e ações dos seres humanos e tem a capacidade de moldar as sociedades.

De salientar que existem perspectivas e abordagens diferenciadas de encarar e problematizar o risco, apesar das diferenças, não deixam de integrar elementos e características comuns ou com algum grau de proximidade.

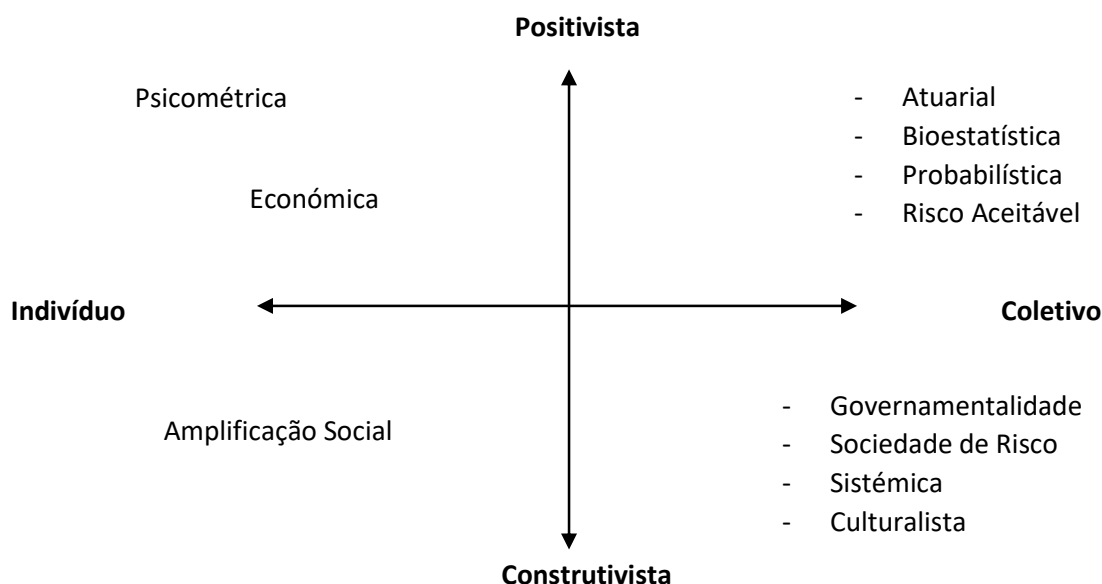


Figura 1 - Representação das abordagens do risco consoante os enfoques teórico-metodológicos
Fonte: Neto, 2013

Na figura 1 estão representados dois vetores de diferenciação nas abordagens do risco: o primeiro envolve um enfoque positivista (maior quantificação e objetividade) *versus* construtivista (maior qualificação e subjetividade) e, o segundo, tem o seu enfoque no indivíduo ou no grupo. A identificação destes elementos permite obter um quadrante analítico que não pode ser visto de uma forma estanque, isto porque as teorizações concretas propostas acabam por se interligarem e se congregarem nelas mesmas.

Ao nível do mundo do trabalho propriamente dito, e de acordo com a alínea h, do artº 4º da Lei nº 102/2009 de 10 de setembro, alterada pela Lei 3/2014 de 28 janeiro, o risco pode ser definido como “a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresenta perigo”.

É importante explicitar a diferença entre fator de risco e risco. O fator de risco (perigo) é o que está na base do risco. Do ponto de vista legal, o perigo constitui-se como “fonte, situação ou ato com potencial para o dano em termos de lesão ou afeção da saúde, ou uma combinação destes” (NP, 4397: 2008).

Ainda do ponto de vista legal, o perigo pode ser definido como “a propriedade intrínseca de uma substância perigosa ou de uma situação física de poder provocar danos de saúde humana e ou ambiente” (Dec-Lei nº 164/2001 de 23 de maio). Mais recentemente, na Lei nº 3/2014 de 28 de

janeiro que procede à segunda alteração da Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, que aprovou o “Regime Jurídico da Promoção e da Segurança no Trabalho” perigo significa “a propriedade intrínseca de uma instalação em atividade, equipamento, num agente ou outro componente material do trabalho com potencial para causar dano” (alínea g) do art.º 4º da Lei nº102/2009).

2.2 Riscos Psicossociais no Trabalho

Entende-se que a saúde de uma pessoa se possa medir por ausência de doença, vista quase sempre como resultado de um mal que aflige e atormenta o organismo. Desta forma, falamos de saúde física, ou se preferirmos, de saúde fisiológica.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu saúde como bem-estar físico, mental e social. Assim sendo, o conceito de saúde humana é muito vasto e abrange os aspetos de natureza biológica, psicológica e sociológica (Rolo, 1999).

O Homem é em si uma realidade complexa, isto porque do ponto de vista da objetividade material é um ser vivo, com vida própria, isto é, um ente biológico passível de tudo o que as reações, químicas e físicas podem provocar, necessitando de saúde e segurança físicas. Por outro lado, ninguém duvida da sua natureza subjetiva e espiritual, quer em relação a si quer em relação aos outros e, assim adquire um carácter marcadamente objetivo, sendo um facto real a existência de um “homem psicológico” e do “homem sociológico”, com necessidades de diversa ordem, incluindo as de saúde e segurança psico/sociais (Rolo, 1999).

De acordo com Marmot e Wilkinson (2006, citados por Leka & Jain, 2010) o ambiente de trabalho e a própria natureza do trabalho são ambas importantes influências para a saúde dos trabalhadores. A política de globalização, o estabelecimento de um mercado livre, as mudanças a nível de trabalho, o desenvolvimento da informação e comunicação através das novas tecnologias, as mudanças demográficas significativas e o seu impacto caracterizam as novas formas de trabalhar (EU – OSHA, 2007).

Grande parte das alterações que se verificam no mundo do trabalho conduzem à emergência de riscos psicossociais. Estes riscos, estão relacionados com a conceção, gestão e organização do trabalho, assim como o contexto social e económico em que se insere e pode levar a níveis elevados de *stress* e à deterioração da saúde física e mental.

Desde 1950 que os aspetos psicossociais relacionados com o trabalho são objeto de estudo. Esta temática tem ganho maior relevância com a emergência da psicologia ocupacional e dos estudos sobre os riscos psicossociais relacionados com o trabalho durante os anos 60 (Johnson & Hall, 1996 citado por Leka & Jain, 2010).

Por outro lado, os trabalhos desenvolvidos por instituições como a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) e a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND) têm contribuído para uma centralidade

analítica e técnica do conceito de riscos psicossociais. Como consequência destes trabalhos os riscos psicossociais são considerados riscos emergentes. Não se podem considerar uma novidade, porque os estudos sobre os efeitos dos riscos psicossociais no trabalho já aparecem na literatura há algumas décadas, tendo o seu maior impulso com o aparecimento da Escola das Relações Humanas na década de 30 (Neto, 2013).

Nos anos 80 a OIT e a OMS publicaram um relatório em que chamam a atenção para os efeitos adversos dos riscos psicossociais no trabalho (Internacional Labour Organization, 1986). De acordo com esse documento, não são apenas os riscos físicos, químicos e biológicos que têm impacto na saúde, mas vários fatores psicossociais presentes no trabalho (Fisher, 2012). É nesta década que o conceito de riscos psicossociais adquire maior relevo técnico-científico, muito devido à consolidação do paradigma da promoção das condições de trabalho e da qualidade de vida no trabalho, que abre caminho para que a segurança e saúde dos trabalhadores se posicione como uma realidade intrínseca de qualquer atividade produtiva (Neto, Areosa e Arezes, 2014).

São várias as definições de riscos psicossociais tais como:

“São riscos que decorrem dos fatores que influenciam a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo derivam da psicologia do indivíduo e da estrutura e da função da organização do trabalho. Incluem aspetos sociais, tais como as formas de interação no seio dos grupos, aspetos culturais, tais como os métodos tradicionais de resolução de conflitos, e aspetos psicológicos, tais como as atitudes, crenças e traços de personalidade.” OMS (1981, citado por Neto, Areosa e Arezes, 2014:34).

“Riscos psicossociais podem ser definidos como os riscos para a saúde mental, física e social, gerados por condições de emprego, fatores organizacionais e relacionais que podem interagir com o funcionamento mental e bem-estar psicossocial das/os trabalhadoras/es” (Neto, Areosa e Arezes, 2014:34).

“Interação entre conteúdo do trabalho, organização e gestão do trabalho, outras condições organizacionais e ambientais, e as competências e necessidades do trabalhador” (Fernandes e Pereira, 2016:28).

Nas definições apresentadas, a origem do risco psicossocial aparece ligada à organização do trabalho, noutras à organização do trabalho e às relações ou interações sociais estabelecidas no mundo laboral.

De acordo com a EU - OSHA (2007) existem dez principais riscos psicossociais os quais são agrupados em cinco principais áreas, e essas são: Novas formas de contrato e insegurança no trabalho, mão-de-obra em envelhecimento, intensificação do trabalho, exigências emocionais elevadas no emprego e difícil conciliação entre a vida profissional e familiar.

No que diz respeito às novas formas de contratação e insegurança no trabalho, os peritos referem a utilização de contratos precários, referindo que trabalhadores com esses contratos efetuam trabalhos mais perigosos, têm menos formação na área da segurança e saúde e

também têm piores condições de trabalho. Os sentimentos de insegurança são resultantes de mercados instáveis e aumento da competitividade, e por conseguinte maior será o nível de *stress* a que os trabalhadores estão sujeitos (EU - OSHA, 2007).

Relativamente à mão-de-obra em envelhecimento, os trabalhadores mais idosos são mais vulneráveis às más condições de trabalho e têm mais dificuldade nas novas aprendizagens.

Quanto à intensificação do trabalho, verifica-se que atualmente os trabalhadores estão sujeitos a uma enorme sobrecarga, devido às mudanças nas organizações, às transformações económicas a nível mundial, ao aumento da informação e ao aumento da competitividade (Boisard, Cartron, Gollac & Valeyre, 2003, citados por Ferreira, 2015).

Referem os mesmos autores que o trabalho repetitivo, as inúmeras interrupções a que o trabalhador está sujeito, bem como os constrangimentos de tempo, levam a um aumento intenso da carga de trabalho, e consequentemente, esta intensificação afeta o indivíduo de variadas e complexas formas.

Relativamente à quinta grande área, que está na base dos riscos psicossociais, os investigadores afirmam que a saúde do trabalhador pode ser afetada devido às elevadas exigências emocionais, que surgem devido ao aumento da intimidação no local de trabalho, a violência e o assédio moral (EU - OSHA, 2007).

A EU-OSHA e a EuroFound (2014) elaboraram um relatório sobre os riscos psicossociais no trabalho, no qual apresentam dados comparativos sobre a prevalência dos riscos psicossociais entre trabalhadores e analisam as interligações entre estes riscos, a saúde e o bem-estar. De acordo com os dados, os riscos psicossociais constituem uma preocupação para a maioria das empresas. Contudo, apesar desta preocupação menos de um terço das organizações dispõem de procedimentos para prevenir estes riscos. A prevenção não pode ser uma atividade isolada, mas antes um processo com várias fases, que exige mudanças no ambiente e na organização. É de salientar que o sucesso das medidas implementadas nas organizações é maior quanto maior for a participação dos trabalhadores.

A EU – OSHA iniciou em 2014 uma campanha intitulada *Healthy Workplaces Manage Stress*, com o objetivo de sensibilizar para o problema crescente do *stress* em particular e dos riscos psicossociais no geral, relacionados com o trabalho, bem como para promover a saúde e bem-estar geral dos indivíduos nas organizações (Pessoa, 2015).

De acordo com a literatura referida, não existe uma solução única no que diz respeito aos riscos psicossociais, mas as empresas em toda a Europa têm vindo a implementar muitas abordagens que se têm revelado eficazes.

A garantia em termos de saúde e bem-estar dos trabalhadores ao longo da sua vida profissional apresenta-se como um pré-requisito para alcançar o objetivo da estratégia «Europa 2020» de aumentar o emprego em toda a União Europeia. Por outro lado, a Diretiva Quadro de 1989 que nos remete para as medidas de melhoria na segurança e a saúde no trabalho obriga os empregadores a aplicar medidas preventivas para evitarem acidentes e doenças profissionais,

consequentemente, os riscos psicossociais deverão ser abordados nas estratégias de segurança e saúde das organizações. Para além disso, os parceiros sociais europeus, ao assinarem os acordos – quadro sobre o *stress* no trabalho e sobre o assédio e a violência no trabalho reconhecem a importância dos riscos psicossociais.

Neste relatório concluíram que na Europa 25% dos trabalhadores dizem sofrer de *stress* no trabalho durante a maior parte ou a totalidade do seu horário de trabalho, e em uma percentagem próxima os inquiridos relatam que o trabalho afeta negativamente a sua saúde.

Os riscos mais comuns têm a ver com o tipo de tarefas executadas pelos trabalhadores, nomeadamente: se as tarefas são monótonas ou complexas e com a intensidade do trabalho. Quando esta intensidade é elevada está associada a efeitos negativos em termos de saúde e bem-estar, estando especialmente relacionada com o *stress* no trabalho.

A violência e o assédio registam-se com menos frequência, mas influenciam negativamente o bem-estar. Condições como o bom equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, assim como, o apoio social, exercem uma influência positiva (Eurofound & EU-OSHA, 2014).

Fernandes e Pereira (2016) na revisão de literatura científica que fizeram sobre o tema concluíram que a literatura fundamenta o contributo da exposição a fatores de risco psicossocial em ambientes de trabalho e o seu impacto na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores. Referem que a temática carece de investigações em populações específicas e com delineamentos mais robustos.

As autoras referem que a exposição a riscos psicossociais em contextos de trabalho é um dos maiores desafios para a segurança e saúde ocupacionais. Isso deve-se à mudança e evolução da natureza e organização do trabalho e aos seus impactos ao nível dos indivíduos, das organizações, das sociedades e das políticas.

2.2.1 Fatores de Riscos Psicossociais

De acordo com o relatório da OIT (2010, citado por Neto, Areosa & Arezes, 2014) o impacto nefasto dos fatores psicossociais atinge uma escala mundial, traduzindo-se em absentismo, incapacidade de fazer face às exigências do trabalho e diversas doenças, como por exemplo lesões músculo-esqueléticas, hipertensão, úlceras digestivas e doenças cardiovasculares. Esta organização inclui nos riscos psicossociais aspetos como sobrecarga horária, sobrecarga de trabalho mental e físico, monotonia, falta de *empowerment*, *burnout*, assédio moral e violência, insegurança no emprego e *stress* (individual e no trabalho).

Entre outros fatores relacionados com o local de trabalho, a Comissão Europeia evidenciou os fatores psicossociais como prioritários, sendo mesmo considerados como um dos campos de investigação mais importantes num futuro próximo.

Segundo Jiménez (2011, citado por Pinho, 2015) os fatores psicossociais são um conceito relativamente recente e que provavelmente teve origem no último quarto do século passado. Referem-se a condições presentes em situações laborais relacionadas com a organização do trabalho, a hierarquia, a realização da tarefa e o meio ambiente, que podem favorecer ou prejudicar a atividade laboral, bem como a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores.

Costa e Santos (2013) consideram que os fatores psicossociais podem ser agrupados em seis dimensões: 1) intensidade do trabalho e tempo de trabalho, 2) exigências emocionais, 3) falta de autonomia, 4) má qualidade das relações sociais no trabalho, 5) conflitos de valores e por último a insegurança na situação de trabalho/emprego.

Estes autores na recolha de revisão de literatura sobre o tema, assim como, sobre os instrumentos utilizados para avaliar os riscos psicossociais constataram a necessidade de pesquisas qualitativas que complementem a utilização de instrumentos quantitativos e que assim se possa obter maior profundidade dos dados, bem como a aproximação ao terreno e à realidade dos trabalhadores.

Nessa pesquisa constataram que a maior parte dos trabalhadores analisados nas várias investigações nesta área são oriundos de diferentes setores de atividade, embora em muitos dos estudos analisados não se refira a profissão. Contudo, a grande parte dos estudos foca-se nos profissionais de saúde, na sua grande maioria, enfermeiros e médicos e nos professores (ensino básico e secundário). Também encontraram trabalhadores em diferentes tipos de indústria, de serviços, de turismo, mediadores imobiliários e operadores de telecomunicações.

No que diz respeito ao género, homens e mulheres percebem, de forma diferente, as exigências e a falta de recursos no local de trabalho e como estes afetam diferencialmente o seu conforto e bem-estar psicossocial. A rotina no trabalho, a falta de autonomia e apoio social são fatores que afetam as mulheres e não os homens. Apesar de o facto de terem ou não apoio da família e conflitos entre esta e o trabalho afeta, igualmente, homens e mulheres.

Para Cifre, Salorova e Franco (2011, citado por Costa & Santos, 2013) são os homens que sofrem um maior risco e maiores danos quando nos referimos à qualidade e consequências para a saúde, no que se refere aos fatores psicossociais em relação ao género.

Sekine et al. (2011, citado por Costa & Santos, 2013) verificaram que quanto maior for a diferença entre sexos em termos de características de trabalho, mais existe no que diz respeito à saúde.

Existem fortes evidências que indicam uma associação entre queixas de saúde relacionadas com o trabalho e a exposição a fatores de risco psicossociais. Deste modo, os fatores de risco psicossocial no local de trabalho têm demonstrado causar um impacto negativo na saúde física, mental e social dos trabalhadores (Pinho, 2015).

O *Stress* pode ser perspectivado de duas formas, como um risco em si mesmo (existem fatores que levam ao seu aparecimento, tais como, ritmo de trabalho, prazos de realização curtos e

sobrecarga de tarefas) ou como um fator de risco psicossocial, isto é, enquanto fonte de perigo que pode suscitar danos do foro psicossocial nos trabalhadores (Neto, Areosa & Arezes, 2014).

O termo *Stress* originário do latim “*stingere*” significa esticar ou deformar e “*Strictus*” corresponde aos termos “esticado”, “tenso”, “apertado”. Na etimologia da palavra, entendemos que o *stress* corresponde a uma resposta a um ataque que gera forças de tensão que atuam em diferentes áreas ou dimensões da pessoa (Amaro, 2013).

Hoje, qualificamos o *stress* como um estado psicológico que reflete um processo de interação entre a pessoa e o seu ambiente, nomeadamente o ambiente de trabalho, ou “quando a circunstância vivida é considerada importante para o indivíduo e este sente que não tem aptidões nem recursos (pessoais ou sociais) para superar o grau de exigência que a circunstância lhe estabelece, então entra em *stress*”(Serra, 2003, citado por Amaro, 2013:575). Por outras palavras *stress* surge quando um profissional percebe que não consegue lidar com as exigências impostas que trazem ameaça ao seu bem-estar, pois “todo aquele que tem uma profissão conhece a tensão que se gera entre o trabalho e a vida pessoal” (Grun, 2005, citado por Amaro, 2013:575).

No que se refere à síndrome de *Burnout*, a mesma é reconhecida como a síndrome de desistência ou a síndrome da “vela que se apaga lentamente”. Apesar de gerar sintomas semelhantes, falar de *stress* não é igual a *Burnout*. O *stress* está associado a um conjunto de reações orgânicas e psíquicas de adaptação que o organismo emite quando tem de enfrentar situações que considere ameaçadoras à sua vida e ao seu equilíbrio interno, podendo ser um bom *stress*, fruto de um entusiasmo e energia que advém da esperança em atingir um objetivo. Por outras palavras, o *stress* pode tornar-se positivo ou negativo de acordo com a perceção e a interpretação e ação de cada pessoa e o tempo de exposição a determinados fatores desencadeantes ou não de *Burnout* (Amaro, 2013).

Na opinião da autora Cristina Duarte (2012, citado por Amaro, 2013) o *Burnout* é formado por três dimensões relacionadas, mas independentes. A exaustão (física e emocional) que consiste no desgaste emocional e físico, caracterizado pela falta de energia e entusiasmo, a frustração e tensão, o sentimento de perda de realização profissional, autoavaliação negativa em relação ao seu trabalho, e, por último, a diminuição de energia pessoal que são considerados como os sintomas nucleares do *Burnout*. A síndrome atinge ambos os sexos e desenvolve-se gradualmente.

Por outro lado, a violência e a intimidação, no local de trabalho suscitam cada vez mais preocupações. Embora afete todas as profissões e setores de atividade é mais comum nos setores da saúde e dos serviços, podendo levar à perda da autoestima, ansiedade, depressão e até mesmo ao suicídio.

De salientar ainda que um crescente corpo de evidências indica tanto um papel direto como indireto do ambiente de trabalho psicossocial em índices de saúde organizacional (como o absentismo, ausência por doença, acidentes, produtividade, satisfação com o trabalho e a

intenção de sair) (Leka et al., 2003, 2008, 2010, citados por Pinho, 2015). Por exemplo, a exposição prolongada a fatores de risco e, especificamente, de riscos psicossociais no local de trabalho pode levar a que os trabalhadores venham trabalhar quando estão adoentados, o que é conhecido como presentismo. Esta exposição pode conduzir a desmotivação, diminuição do compromisso com o trabalho, aumento da rotatividade, aumento de práticas de trabalho inseguras e do número de acidentes, mau ambiente psicológico nos locais de trabalho, aumento das situações de conflito, greves e agressões, crescente número de queixas de clientes, ou até mesmo a uma deterioração da imagem institucional (Pinho, 2015).

De acordo com o mesmo autor, alguns fatores de risco psicossocial têm vindo a diminuir desde 2005. Deste modo, há menos pessoas a denunciarem o excesso em termos de horas de trabalho e falta de apoio social. Embora a insegurança no trabalho tenha aumentado e um quinto dos trabalhadores continue a ter jornadas de trabalho excessivamente longas ou com horários irregulares.

2.2.2 Gestão dos Fatores de Risco Psicossocial

Os riscos psicossociais estão incluídos no dever geral de proteção e nos princípios de atividade preventiva, mas não é possível estabelecer relações etiológicas tão claras e diretas como acontece com os demais riscos da higiene e segurança no trabalho, já que os problemas de carácter psicossocial decorrem de variáveis de grande influência (mutabilidade) como são as características do trabalhador, além de que esses fatores de risco podem manifestar-se diferidos no tempo (Gutiérrez, 2001, citado por Neto, Areosa & Arezes, 2014). De qualquer modo, não deixam de obedecer aos mesmos princípios que exigem um processo de melhoria contínua comum à gestão de qualquer tipo de risco, e inspirado nos princípios de ação preventiva enunciados na diretiva – quadro e no regime jurídico da segurança e saúde no trabalho (Coelho, 2009, citado por Neto, Areosa & Arezes, 2014).

Apesar dos princípios gerais da gestão preventiva de riscos psicossociais nem sempre terem sido idealizados no processo geral de gestão dos riscos ocupacionais, progressivamente têm vindo a ser pensados como parte integrante.

De acordo com Aguiar Coelho (2008, citado por Ferreira, 2015) a avaliação e intervenção em riscos psicossociais, tendo em vista a prevenção, deve seguir as seguintes etapas: Identificação dos fatores de risco; escolha da metodologia e as técnicas de investigação a serem utilizadas; planificação dos resultados do trabalho em campo; análise dos resultados e elaboração de um relatório com toda a informação; elaboração e implementação de um programa de intervenção; acompanhamento e controlo das medidas postas em prática.

Existem várias metodologias e técnicas para a avaliação e prevenção de riscos psicossociais no trabalho, de que são exemplo os métodos e técnicas objetivos e subjetivos.

As técnicas objetivas podem ser, a observação de dados da empresa, relativamente à saúde, absentismo, rotação de postos de trabalho, estatísticas de acidentes e incidentes de trabalho, conflituosidade no trabalho, doenças profissionais, e até dados resultantes de teste psicológicos. Os grupos de discussão, *brainstorming*, inquéritos, questionários e entrevistas são considerados como técnicas mais subjetivas. A escolha dos métodos e das técnicas a serem utilizadas dependerá muito do que se pretende avaliar e do problema em concreto (Ferreira, 2015).

Segundo a EU-OSHA, a cada poucos minutos morre uma pessoa por causas relacionadas com o trabalho. Acresce que, todos os anos, centenas de milhares de trabalhadores se lesionam no trabalho, outros entram de baixa por motivos de *stress*, sobrecarga de trabalho, lesões músculo-esqueléticas ou outras doenças relacionadas com o trabalho. Para além do custo humano que têm para os trabalhadores e as suas famílias, os acidentes e as doenças consomem igualmente os recursos dos sistemas de saúde e afetam a produtividade da empresa, calculando-se entre 50% a 60% os dias de trabalho perdidos relacionados com os riscos psicossociais. Neste contexto, a avaliação de riscos, a análise sistemática de todos os aspetos do trabalho, constitui a base de uma gestão eficaz da segurança e da saúde e é fundamental para reduzir os acidentes de trabalho e as doenças profissionais. Se for bem realizada, esta avaliação pode melhorar a segurança e a saúde, bem como de modo geral, o desempenho das empresas (Amaro, 2013).

Assim, nos termos da Diretiva Quadro nº 89/391/CEE, de 12 de junho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, alterada pela Diretiva nº 2007/30/CE, do Conselho, de 20 de junho, ambas transpostas para a ordem interna e vertidas na Lei nº 102/2009 de 10 de setembro, que aprovou o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, estabelece disposições de base a observar pela entidade patronal, sendo que a entidade patronal tem o dever de assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, destacando o papel crucial desempenhado pela avaliação de riscos (Amaro, 2013).

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2015) lançou o Segundo Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER-2), que tem como objetivo avaliar o conhecimento das empresas sobre segurança e saúde relativamente à forma como os riscos para a segurança e saúde são geridos nos locais de trabalho, destacando os riscos psicossociais, ou seja, o *stress*, a violência e o assédio relacionados com o trabalho.

Desta forma, o ESENER estuda quatro domínios da segurança e saúde no trabalho (SST):

1. a abordagem geral da empresa no que respeita à gestão da SST;
2. a abordagem da empresa no que respeita ao domínio «emergente» dos riscos psicossociais;
3. os principais impulsionadores e obstáculos na gestão da SST;
4. a forma como a participação dos trabalhadores na gestão da SST se traduz na prática.

Neste inquérito, os fatores de risco mais frequentemente identificados são: a interação com clientes, alunos e pacientes difíceis (58% das empresas da UE-28); em seguida, posições cansativas ou dolorosas (56%); e, por fim, os movimentos repetitivos da mão ou do braço (52%).

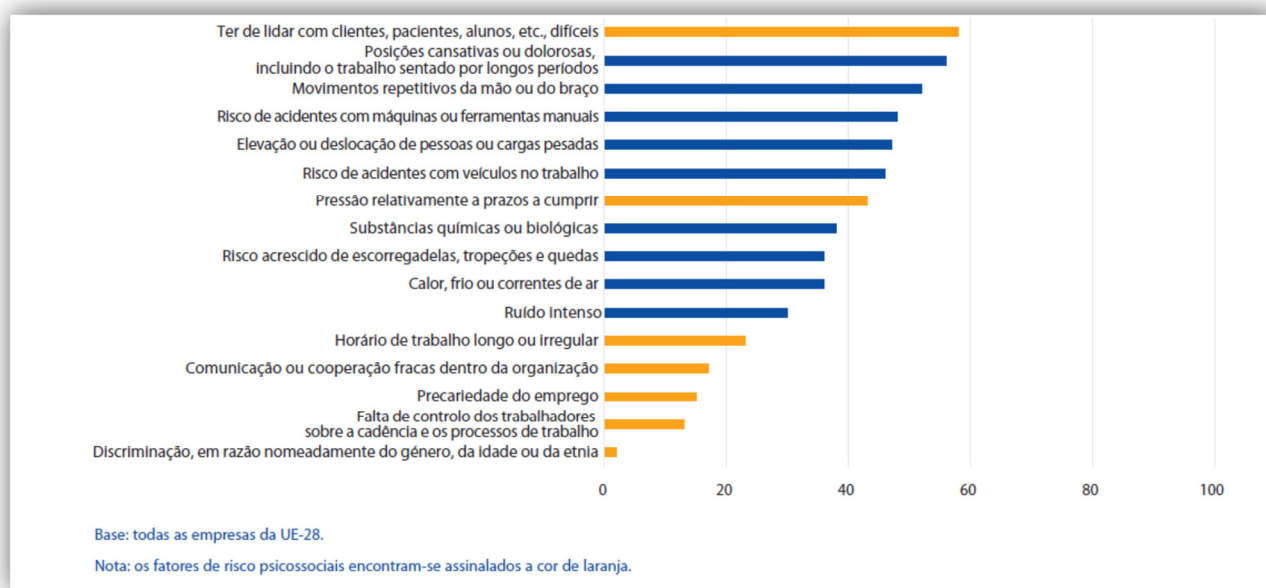


Figura 2 - Fatores de risco identificados por empresa (% de empresas na UE – 28) Fonte: EU-OSHA, 2015

Entre os fatores de risco, os psicossociais são vistos como os mais exigentes; quase uma em cada cinco empresas que referem ter de enfrentar clientes difíceis ou a pressão relativamente a prazos a cumprir afirmam também não dispor das informações ou ferramentas adequadas para fazer face a estes riscos de forma eficaz. Por outro lado, é revelada alguma relutância em falar abertamente sobre estas questões, facto este, que parece constituir a principal dificuldade para abordar os riscos psicossociais (30% das empresas da UE-28). Quanto maior for a empresa, mais esta questão está presente.

Um pouco mais de metade das empresas inquiridas na UE-28 (53%) afirma dispor de informações suficientes sobre a inclusão dos riscos psicossociais nas avaliações de riscos. Como esperado, esta percentagem varia mais com a dimensão da empresa do que com o setor.

A utilização dos serviços de segurança e saúde revela que os profissionais mais procurados são os médicos do trabalho (68%), os técnicos generalistas em saúde e segurança (63%) e os peritos em prevenção de acidentes (52%). No que respeita concretamente aos riscos psicossociais, o recurso a um psicólogo é referido por apenas 16% das empresas da UE-28.

Ter de lidar com clientes, pacientes, alunos, etc. difíceis, é o fator de risco mais comum nos domínios da educação, saúde e ação social (75%) e nas áreas do comércio, transportes, alimentação/alojamento e lazer (62%). Como acontece com o resto dos fatores de risco psicossociais, são mais frequentemente referidos nas empresas dos setores da administração e dos serviços públicos (figura 2).

Os fatores de risco psicossociais são percecionados como sendo mais difíceis de gerir em comparação com outros tipos de risco. O questionário refere que quase uma em cada cinco empresas que referem ter de enfrentar clientes difíceis ou situações de pressão, não dispõem de informações ou ferramentas adequadas para fazer face ao risco de forma eficaz. As percentagens mais elevadas que o ESENER – 2 mostra, referem-se a empresas na administração pública, educação, saúde e ação social.

Por outro lado, as empresas que referem a necessidade de lidar com clientes, pacientes ou alunos difíceis, 55% das que empregam 20 ou mais trabalhadores afirmaram dispor de um procedimento para fazer face a este tipo de risco (média na UE-28). A percentagem aumenta para 72% nos estabelecimentos ligados à educação, à saúde e à ação social.

No que se refere à matéria de Segurança e Higiene no Trabalho o que leva as empresas a abordar a gestão de SST e a gestão dos riscos psicossociais são diversas, desde o incumprimento da legislação e regulamentação até à compreensão de custos ou benefícios da empresa. Apesar de existirem outros fatores prevaletentes tais como, os níveis de consciencialização, a definição de prioridades, o empenho da direção e o envolvimento dos trabalhadores que são igualmente impulsionadores importantes.

2.3 O Ensino Superior em Portugal

O sistema de ensino superior em Portugal tem conhecido, nas últimas décadas, profundas alterações. Desde logo, após a revolução de abril de 1974, registou-se uma grande expansão e diversificação para a qual contribuíram, para além do aumento das universidades públicas, a criação de um subsistema politécnico público e a abertura à iniciativa privada. O ritmo de crescimento do número de alunos e da taxa de participação conheceu um ritmo que não teve paralelo em nenhum outro país europeu.

Resumidamente pode dizer-se que o sistema cresceu e diversificou-se com o aparecimento de novas instituições, novos programas, áreas de ensino e formação e a chegada de estudantes diferentes dos tradicionais, em idade, origem socioeconómica e situação perante o mercado de trabalho.

Recentemente, a implementação do processo de Bolonha, trouxe uma profunda reestruturação no sistema.

A evolução recente do sistema de ensino superior em Portugal, revelou, no entanto, a falta de regulamentação eficaz por parte do Estado, que resultou na criação de uma rede de ensino que necessita de racionalização, em particular numa situação em que o número de candidaturas dos alunos tradicionais mostra tendência a diminuir e em que as dificuldades económicas apontam para a necessidade de uma utilização mais eficiente dos recursos disponíveis.

A entrada em funcionamento da Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES), em 2009, correspondeu a um primeiro exercício de compatibilização entre o que está a ser feito e o que a legislação determina, o que produziu resultados para além da simples verificação individual da qualidade dos cursos. Com efeito, têm-se vindo a registar reestruturações na rede, conduzidas espontaneamente pelas Instituições de Ensino Superior (IES), ao nível da oferta formativa, nomeadamente através do encerramento de ciclos de estudos, da fusão de outros e da organização de parcerias para oferta de ciclos de estudos em associação entre várias instituições, concentrando, assim, os recursos humanos e materiais, de forma a oferecer cursos em melhores condições. A A3ES contribuiu para o início de um processo de avaliação e acreditação de todos os ciclos de estudos em funcionamento. E a oferta de novos ciclos de estudos, por parte das IES, passou a ficar também condicionada à acreditação prévia, por parte da A3ES (O Sistema de Ensino Superior de Portugal – Parte I, 2012).

No que se refere ao Sistema de Ensino Superior em Portugal este caracteriza-se por um sistema binário, ou seja, integra universidades e institutos politécnicos com estruturas de organização e dimensão diversificadas e de diferente natureza jurídica, com instituições públicas e privadas

Assim sendo, o sistema de ensino superior português é constituído por 121 Instituições (IES) a que correspondem 338 Unidades Orgânicas (UO); o ensino superior público corresponde a cerca de um terço das instituições, mas a quase 60% das unidades orgânicas. As instituições públicas cobrem a totalidade do território nacional, apresentando um padrão mais disperso do que as privadas que se concentram nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto e nas regiões com maior população.

Com a implementação do Processo de Bolonha, são três os graus académicos de ensino superior oferecidos pelas IES em Portugal: licenciatura, mestrado e doutoramento. As Universidades podem oferecer mestrados integrados, ciclos de estudos com pelo menos 300 ECTS que integram, num único ciclo de estudos, o 1º e o 2º ciclo.

A dimensão média das instituições públicas é de cerca de 6800 alunos, enquanto que no subsistema privado a dimensão média desce para cerca de 920 alunos por instituição.

Considerando todas as tipologias de instituições, de tipo de ensino e de graus é possível concluir que as universidades públicas correspondem aos pilares do sistema, não só com o maior significado global, mas também com os valores máximos em todos os tipos de oferta.

As universidades públicas oferecem um total de 2.126 ciclos de estudos, com cerca de 70 mil vagas e concentram, atualmente, cerca de 183 mil estudantes. Os mestrados constituem o maior segmento da oferta das universidades públicas, com 1.017 ciclos de estudos, quase metade da totalidade dos ciclos de estudos deste tipo de instituições.

Os institutos politécnicos públicos oferecem um total de 965 ciclos de estudos, com 35.512 vagas e registam, atualmente, cerca de 109 mil estudantes inscritos. Com mais de 88% do total dos

inscritos, as licenciaturas são o ponto forte dos politécnicos. A rede dos institutos politécnicos públicos caracteriza-se pela sua dispersão territorial.

As áreas de ensino e formação de maior dimensão, em termos de estudantes inscritos, nos institutos politécnicos públicos são, por ordem decrescente, as Ciências Empresariais, Engenharia e Técnicas Afins, Saúde, as Artes e os Serviços Pessoais as quais, em conjunto, concentram 72% dos estudantes de todo o segmento (O Sistema de Ensino Superior de Portugal – Parte I, 2012).

2.3.1 O Instituto Politécnico de Setúbal

O Instituto Politécnico de Setúbal (IPS) é uma instituição pública de ensino superior que se insere no subsistema politécnico.

O IPS surge no âmbito da criação em Portugal da nova rede de ensino superior politécnica em 1979, integrando inicialmente as duas Escolas localizadas em Setúbal; a Escola Superior de Tecnologia (ESTSetúbal) e a Escola Superior de Educação (ESE). Atualmente, o IPS engloba, para além destas, mais três Escolas Superiores: a Escola de Ciências Empresariais (ESCE), a Escola de Tecnologia do Barreiro (ESTBarreiro) e a Escola de Saúde (ESS). As atividades das cinco Escolas Superiores são coordenadas pelos Serviços Centrais. Existe ainda uma sexta unidade organizacional, orientada para o apoio aos estudantes: os Serviços de Ação Social (SAS), responsável pelo alojamento, alimentação, apoio psicológico e atividades desportivas e recreativas.

Relativamente ao número de estudantes no ano letivo de 2016/2017 no IPS pode ser observado no gráfico 1.

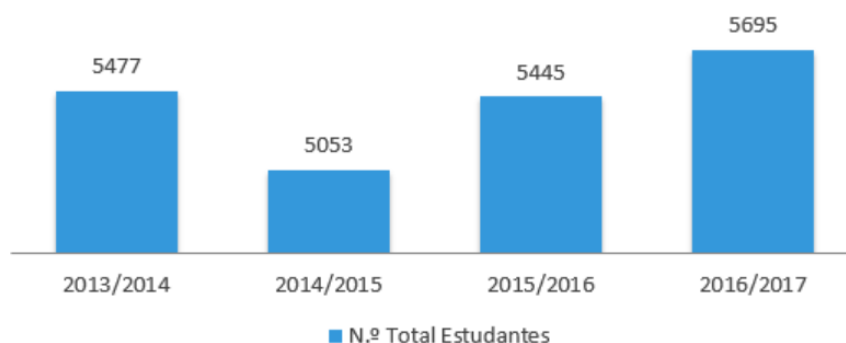


Gráfico 1 - Número de Estudantes no IPS Fonte: www.ips.pt

No que diz respeito ao número de docentes no IPS podemos verificar a sua evolução, entre os anos 2013 e 2016 no gráfico 2.

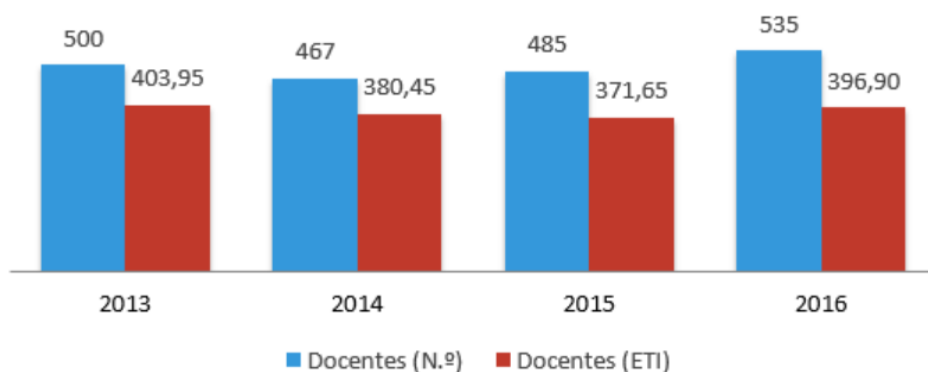


Gráfico 2 - Número de Docentes no IPS Fonte: www.ips.pt

E por último, é importante apresentar os valores relativos aos funcionários não docentes e as suas qualificações conforme presente no gráfico 3.

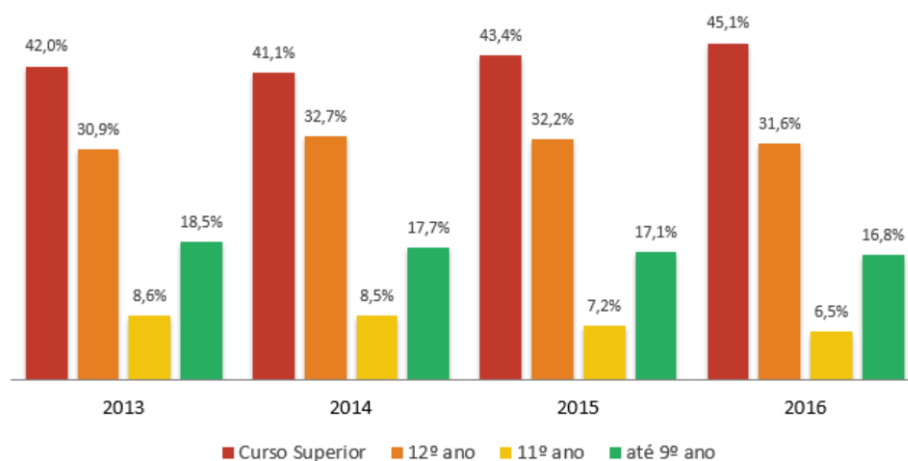


Gráfico 3 - Percentagem de Não Docentes do IPS Fonte: www.ips.pt

O Estado é o principal financiador através das verbas inscritas no Orçamento de Estado, as quais são complementadas com receitas próprias provenientes de propinas, contratos de investigação e de serviços ao exterior. O recrutamento, seleção e avaliação do pessoal docente, e do pessoal técnico e administrativo não docente, estão enquadrados pelos respetivos estatutos de carreira, assim como por outras regulamentações centrais concebidas para todos os funcionários públicos. Por sua vez, o recrutamento do pessoal, tanto em números como em categoria, é igualmente limitado por lei e por constrangimentos orçamentais (Instituto Politécnico do Setúbal, 2012).

O Instituto Politécnico de Setúbal constitui-se como um centro de criação que permite a transmissão e difusão da ciência, tecnologia e cultura, tendo intervenção direta no desenvolvimento da sociedade e na valorização dos recursos humanos.

A sua principal contribuição está relacionada com o desenvolvimento sustentado da sociedade, articulando com os parceiros sociais, através do desenvolvimento de atividades de formação, de

investigação e desenvolvimento, de transferência de conhecimento e tecnologia, na prestação de serviços à comunidade e ainda de divulgação e promoção da ciência e da cultura.

No âmbito da sua atividade, o Instituto Politécnico de Setúbal interage através dos seus recursos e competências, quer internamente, quer com a comunidade envolvente. Como forma delineadora de uma cultura, comportamentos e relações, bem como de afirmação das suas convicções, assumem-se como valores fundamentais: os princípios do respeito pelas pessoas, da justiça social, da igualdade de oportunidades, da proteção da diversidade cultural, do rigor e honestidade intelectual, da transparência e assunção de responsabilidades. Compromete-se com os padrões mais elevados de qualidade ao nível intelectual e ético, no ensino e na aprendizagem, na formação e na investigação, na prestação de serviços e na conduta em todas as atividades, com particular relevância no desenvolvimento e impacto positivo na vida dos estudantes (Instituto Politécnico do Setúbal, 2012).

3. Metodologia

3.1 Método

No que se refere à metodologia utilizada, esta visa dar resposta aos objetivos propostos. Ou seja, avaliar os fatores de risco psicossocial presentes no pessoal docente e não docente das escolas do Instituto Politécnico de Setúbal, bem como, identificar os riscos que têm mais impacto, averiguar se esses riscos são influenciados por variáveis de natureza sociodemográfica e organizacional, e ainda, determinar níveis de riscos tendo por referência a sua aceitabilidade.

De acordo com os objetivos enunciados este trabalho de investigação foi desenvolvido nas escolas que formam o Instituto Politécnico de Setúbal, ou seja, Escola Superior de Tecnologia de Setúbal (EST), Escola Superior de Educação (ESE), Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE), Escola Superior de Saúde (ESS) e Escola Superior de Tecnologia do Barreiro (EST-Barreiro).

Em termos metodológicos, concretamente no que diz respeito à natureza da pesquisa, trata-se de estudo de natureza aplicada, com o intuito de adquirir um novo conhecimento acerca dos Riscos Psicossociais no Instituto Politécnico de Setúbal. É um estudo transversal, uma vez que decorreu num período de tempo claramente delimitado, mais concretamente, entre os meses de maio e agosto de 2017.

A abordagem é de natureza quantitativa, tendo os dados sido obtidos através de um questionário. Dado tratar-se de uma investigação exaustiva sobre a temática, no contexto real em que esta ocorre, estamos perante o que pode ser considerado um Estudo de Caso.

3.2 Participantes

O questionário foi aplicado a uma amostra não probabilística, dado que muito embora tenha sido solicitado aos trabalhadores das cinco escolas do IPS referenciadas, a resposta ao questionário, só uma parte da população, não selecionada por critérios de amostragem representativa, respondeu. Decorrente dessa resposta a amostra produtora de dados é constituída por 90 participantes num universo de aproximadamente 550 indivíduos (docentes e não docentes) que integram as escolas referidas e 180 que integram os Serviços Centrais que não foram contemplados.

A tabela 1 caracteriza a amostra relativamente às variáveis sociodemográficas e profissionais consideradas no estudo.

A maioria da população é feminina (54%), sendo predominantes as faixas etárias dos 41-45 (24.4%) e acima dos 51 anos (31.1%) e na sua maioria são casadas (59%) sendo o agregado familiar, predominantemente, constituído por 2 a 4 pessoas (72.2%).

No que se refere às habilitações académicas predomina o nível de mestrado (33.3%), seguido do nível de doutoramento (28.9%) e mais reduzido o nível de licenciatura (15.6%). Em relação à categoria profissional são principalmente Professores/as Adjuntos (45.6%) e Professores/as Assistentes (26.7%), relativamente ao pessoal não docente os grupos mais representados são Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos, respetivamente com 8,9% cada grupo. O tipo de vínculo contratual é na sua grande maioria Sem Termo (50%) e a Termo (47.8%). Os respondentes pertencem por ordem decrescente às seguintes escolas: ESCE (46,7%), EST (18,9%), ESE (16,7%), ESS (10%) e ESTBarreiro (7,8%). No que diz respeito à sua antiguidade na escola, a maior percentagem é superior aos 16 anos (36.7%), seguida de 6 a 10 anos (23,3%) e o tempo a que desempenham a sua atual função situa-se, predominantemente, entre os 6 e 10 anos (34.4%), seguidos de 1-5 anos (23,3%).

Sexo	N	%	Habilitações Académicas	N	%	Escola	N	%
Masculino	36	36	Secundário	10	11,1	ESCE	42	46,7
Feminino	54	54	Licenciatura	14	15,6	ESE	15	16,7
Idade	N	%	Pós-Graduação	10	11,1	ESS	9	10
30-35	7	7,8	Mestrado	30	33,3	EST	17	18,9
36-40	12	13,3	Doutoramento	26	28,9	ESTBarreiro	7	7,8
41-45	22	24,4	Categoria Profissional	N	%	Antiguidade	N	%
46-50	21	23,3	Administrativo/a	1	1,1	<1	3	3,3
>51	28	31,1	Assistente Técnico/a	8	8,9	1-5	19	21,1
Estado Civil	N	%	Técnico/a Superior	8	8,9	6-10	21	23,3
Solteiro/a	8	8,9	Professor/a Assistente	24	26,7	11-15	14	15,6
Casado/a	59	65,6	Professor/a Adjunto	41	45,6	>16	33	36,7
União de Facto	7	7,8	Professor/a Coordenador	8	8,9	Tempo na atual Função	N	%
Divorciado/a	16	17,8	Tipo de Contrato	N	%	<1	2	2,2
Agregado Familiar	N	%	Precário	1	1,1	1-5	21	23,3
0-1	20	22,2	Temporário	1	1,1	6-10	31	34,4
2-4	65	72,2	Termo	43	47,8	11-15	20	22,2
>4	5	5,6	Sem Termo	45	50	>16	16	17,8

Tabela 1 - Caracterização da Amostra

3.3 Instrumento

O Instrumento utilizado foi o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSOQ. Trata-se de um questionário desenvolvido e validado por Kristensen, Hannerz, Hogh and Borg (2005) com a colaboração do *Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen*. Surgiu na tentativa de criar um instrumento válido e compreensível para a avaliação dos riscos psicossociais. Este instrumento assume um conceito multidimensional e destina-se a cobrir os aspetos relacionados com o conceito mais geral do “Stress no Trabalho”.

Com a autorização dos autores do instrumento foi realizada a adaptação, validação e aferição do COPSOQ para Portugal, por Silva, Amaral, Pereira, Bem-haja, Pereira e Rodrigues (2012) disponibilizando uma ferramenta válida e reconhecida na avaliação dos fatores psicossociais no trabalho. Este instrumento apresenta-se como reunindo consenso internacional quanto à sua validade, atualidade e compreensibilidade na avaliação de muitas das mais relevantes dimensões psicossociais inerentes ao contexto laboral atual.

Num formato recente reformulado em 2005 (COPSOQ II) compreende três versões distintas:

- 1 – Uma versão curta (23 dimensões e 40 perguntas) visando a autoavaliação dos trabalhadores ou a aplicação em locais de trabalho com menos de 30 trabalhadores.
- 2 – Uma versão média (28 dimensões e 87 perguntas) destinada ao uso de profissionais de saúde ocupacional nomeadamente na avaliação de riscos, planificação e inspeção.
- 3 – Uma versão longa (41 dimensões e 128 perguntas) para fins de investigação. Tendo sido esta a versão utilizada neste estudo.

Na tabela 2 podemos verificar o número de itens para cada subescala do instrumento original.

SUBESCALA	ITENS
Dimensão Ambiente de Trabalho	
Exigências Quantitativa	1;2;3
Ritmo de Trabalho	4
Exigências Cognitivas	5;6;7
Exigências Emocionais	8;9;10
Exigências para esconder emoções	11;12;13;14
Influência no Trabalho	15;16;17;18
Possibilidade de desenvolvimento	19;20;21
Variação no Trabalho	22
Previsibilidade	23;24
Transparência do papel laboral desempenhado	25;26;27
Recompensas	28;29;30;31
Conflitos Laborais	32;33;34;35
Apoio Social dos colegas	36;37;38
Apoio Social dos superiores	39;40;41
Comunidade Social no Trabalho	42;43;44
Qualidade da Liderança	45;46;47;48
Significado do Trabalho	63;64;65
Compromisso face ao local de trabalho	66;67;68
Dimensão Valores no Local de Trabalho	
Confiança Horizontal	49;50;51
Confiança Vertical	52;53;54
Justiça e Respeito	55;56;57;58
Responsabilidade Social	59;60;61;62
Dimensões Fatores de Conflito entre Trabalho e Família	
Satisfação no Trabalho	69;70;71;72
Insegurança Laboral	73;74;75;76
Conflito Trabalho/Família	78;79;80
Conflito Família/Trabalho	81;82
Dimensões de Fatores Individuais	
Saúde em geral	77
Problemas em dormir	83;84;85;86
Extenuação /Esgotamento (<i>Burnout</i>)	87;88;89;90
Stress	91;92;93;94
Sintomas Depressivos	95;96;97;98
Stress Somático	99;100;101;102;103
Stress Cognitivo	104;105;106;107
Autoeficácia	108;109;110;111;112;113
Comportamentos Ofensivos	114;115;116;117;118;119

Tabela 2 - Nº de itens por subescala do instrumento original

3.4 Procedimento

Para concretizar as finalidades propostas, foi realizado o pedido formal via *email* aos Diretores das diferentes Escolas identificando o objetivo do estudo e solicitando a participação nesta investigação (Apêndice 1).

A versão do Questionário COPSOQ II foi passada para a plataforma *Googleforms*, a qual permite criar inquéritos e questionários *online*, em que as respostas vão sendo transferidas para um ficheiro em *Excel*. Foi incluído nesta versão do questionário um conjunto de questões sociodemográficas e profissionais (Apêndice 2).

Pelo facto dos itens estarem formulados em sentidos divergentes, ou seja, uns pela negativa e outros pela positiva relativamente à presença de indicadores de riscos psicossociais, foi feita a inversão de todos os itens negativos. A interpretação e análise dos dados tem em consideração esta inversão.

Todos os dados recolhidos foram registados e tratados estatisticamente com o auxílio da aplicação informática SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 25.0.

4. Análise e Discussão dos dados obtidos

Para responder aos objetivos propostos, passa-se a descrever e analisar os dados obtidos, tendo por referência os objetivos específicos propostos.

4.1 Resultados das Subescalas

De modo a dar cumprimento ao primeiro objetivo específico, ou seja, “verificar comparativamente as dimensões de análise e itens que evidenciaram a presença de maiores riscos psicossociais” foi determinada a média e desvio padrão de cada subescala, bem como as percentagens de respostas por item. A tabela seguinte apresenta alguns desses dados, bem como o número de itens por escala e o respetivo coeficiente alfa de *Cronbach* enquanto indicador da sua fiabilidade. Relativamente a este indicador podemos referir que a consistência interna/fiabilidade de todas as dimensões foi aceitável (entre 0,62 e 0,85), com exceção da dimensão “Previsibilidade”, que foi mais baixa, 0,56.

Subescalas	Nº itens	α Cronbach	Média	Desvio Padrão
Exigências Quantitativas	3	.85	2,76	1,02
Ritmo Trabalho	1	-	3,17	1,00
Exigências Cognitivas	2	.68	3,59	0,73
Exigências Emocionais	2	.71	3,01	0,95
Exigências Esconder Emoções	4	.67	2,39	0,84
Influência Trabalho	4	.67	3,12	0,87
Possibilidades Desenvolvimento	3	.73	2,14	0,80
Variação Trabalho	1	-	2,73	1,20
Previsibilidade	2	.56	2,66	0,76
Papel Laboral	3	.67	2,01	0,70
Recompensas	4	.75	2,40	0,71
Conflitos Laborais	3	.72	2,80	0,75
Apoio Colegas	3	.71	2,81	0,84
Apoio Superiores	3	.83	3,04	0,98
Comunidade Trabalho	3	.81	2,30	0,84
Qualidade Liderança	4	.72	2,78	0,77
Confiança Horizontal	2	.82	2,40	0,99
Confiança Vertical	2	.62	2,24	0,83
Justiça e Respeito	4	.76	2,71	0,75
Responsabilidade Social	3	.70	2,57	1,08
Significado Trabalho	3	.80	2,06	0,87
Compromisso Trabalho	2	.72	2,37	0,94
Satisfação Trabalho	4	.76	2,60	0,74
Insegurança Laboral	4	.64	2,50	0,89
Conflito Trabalho Família	2	.63	2,65	0,78

Conflito Família Trabalho	2	.91	2,02	1,02
Problemas em Dormir	4	.89	2,47	1,02
Extenuação	4	.89	2,67	0,97
Stress	4	.87	2,73	0,92
Sintomas Depressivos	4	.83	2,13	0,82
Stresse Somático	5	.76	1,85	0,71
Stresse Cognitivo	4	.86	2,17	0,92
Autoeficácia	6	.84	2,43	0,66
Comportamentos Ofensivos	6	.65	1,29	0,37

Tabela 3 - Nº Itens, Alfa de Cronbach, Média e Desvio Padrão das Subescalas

O gráfico seguinte permite uma leitura mais fácil da média das pontuações e respetivo desvio padrão presentes na tabela anterior, hierarquizados agora por ordem decrescente do valor das médias obtidas.

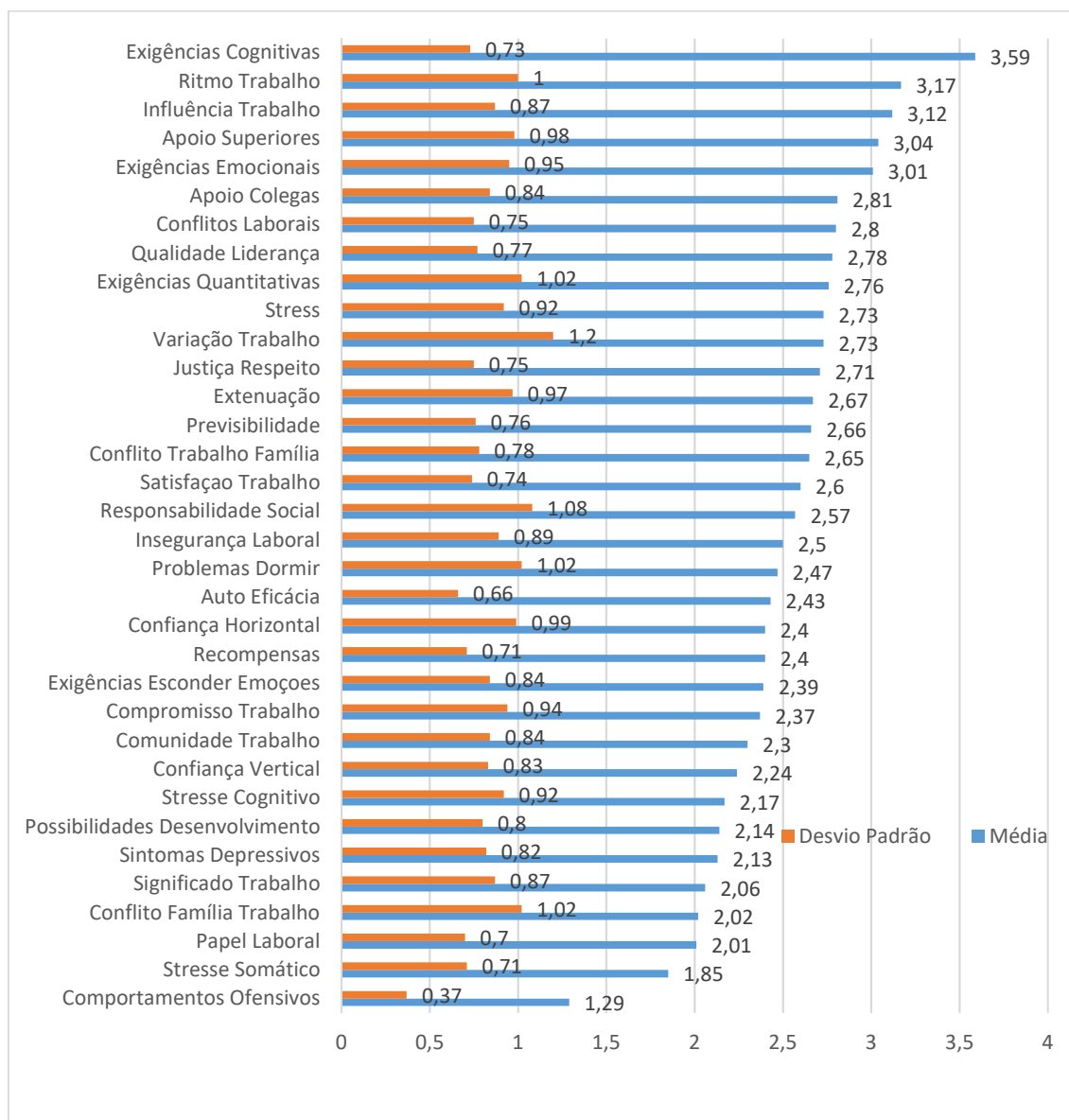


Gráfico 4 - Apresentação das subescalas por ordem crescente da média das pontuações

De seguida, serão analisados, os dados obtidos em cada uma das subescalas, tendo por referência a ordenação presente no gráfico anterior.

A primeira subescala a analisar será a que evidenciou pontuação média mais elevada, ou seja aquela em que os inquiridos consideraram que os riscos psicossociais, presentes na respetiva subescala, como mais frequentes.

Na análise das subescalas será feita referência à respetiva média e desvio padrão, bem como a alguns dos itens mais pontuados, designadamente, em termos de percentagens de respostas.

De acordo com o Gráfico 4, podemos observar que as médias das pontuações obtidas revelam que não estamos perante uma amostra que revele de modo muito destacado a presença de elevados riscos psicossociais no trabalho, muito embora os indicadores obtidos possuam, designadamente, nalgumas dimensões, um valor bastante considerável. Com efeito, numa escala de 1 a 5 observamos que a média da subescala mais pontuada obtém uma pontuação de $\bar{x} = 3,59$ na subescala Exigências cognitivas e de $\bar{x} = 1,29$ em Comportamentos ofensivos.

Com efeito, muito embora estas médias tendam a parecer relativamente baixas, convém dar atenção às percentagens de resposta nalguns itens cujo conteúdo pode ser revelador de situações problemáticas vivenciadas por partes significativas de inquiridos.

Relativamente a essas percentagens, a referir na análise das pontuações das subescalas, dar-se-á, fundamentalmente, atenção às pontuações que foram indicadas como situações em que a situação ocorria “Sempre” ou “frequentemente”, embora também possa ser feita referência à alternativa “Às vezes” muito embora esta tenha sido a que obteve, regra geral índices de resposta, por parte dos inquiridos, mais elevados.

Passa-se agora à análise sumária das pontuações, tendo por referência as médias decrescentes das subescalas.

Exigências Cognitivas

Foi a subescala mais pontuada, logo com a pontuação média mais elevada ($\bar{x} = 3,59$) o desvio padrão é de nível médio ($\sigma = 0,73$), ou seja, não existe uma acentuada dispersão nas respostas. Relativamente aos itens que compõem esta subescala observa-se que os que receberam pontuações mais elevadas foram, respetivamente, o item 6 “O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias” na qual 65.5% referiram “Sempre” ou “Frequentemente”, segue-se com o mesmo sentido o item 7 “O seu trabalho exige que tome decisões difíceis” onde 51.1% referem “Sempre” ou “Frequentemente”.

Ritmo Trabalho

Esta componente é constituída por um item isolado. O conteúdo do item questionava se cada inquirido “Precisa trabalhar muito rapidamente?” A média das respostas é de 3,17 e o desvio

padrão apreciável ($\sigma = 1$), ou seja, existe uma destacada dispersão nas respostas. 34,4% dos respondentes responderam “Sempre” ou “Frequentemente” e 42,2% “Às vezes”.

Influência Trabalho

Nesta subescala a pontuação média dos itens que foi obtida é apreciável ($\bar{x} = 3,12$) o desvio padrão revela uma dispersão de respostas considerável ($\sigma = 0,87$). Quanto aos itens que compõem esta subescala denota-se que os que obtiveram pontuações mais elevadas foram, respetivamente, os itens 17 “Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?” em que 41,1% referem negativamente e 31,1% indicam que só “Às vezes”, o item 18 “Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?” Sendo que 26,7% respondem negativamente e outros 26,7% indica que “Às vezes”.

Apoio de Superiores

Esta subescala apresenta a pontuação média dos itens igual a 3.04 e o desvio padrão que apresenta uma dispersão de 0,98. No que se refere aos itens que fazem parte desta subescala os que apresentam pontuação mais elevada é o item 39 “Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?” em que 45,6% respondem com muito pouco frequência e o item 41 “Com que frequência é que o seu superior o mediato fala consigo em relação ao desempenho laboral?” que 42,2% respondem igualmente que acontece com pouca frequência.

Exigências Emocionais

No que diz respeito a este componente a pontuação média obtém o valor seguinte ($\bar{x} = 3.01$) e desvio padrão uma dispersão acentuada ($\sigma = 0,95$). Relativamente aos itens que compõem esta subescala, destaca-se o item 8 “O seu trabalho coloca-o em situações emocionalmente perturbadoras” 25,5% dos inquiridos respondem “Frequentemente/Sempre” e 33,3% “Às vezes” e no item 9 “O seu trabalho exige emocionalmente de si?” 51,1% respondem “Frequentemente/Sempre”.

Apoio de Colegas

Relativamente a esta subescala a pontuação média é ($\bar{x} = 2.81$) e o desvio padrão apresenta uma dispersão considerável ($\sigma = 0,84$). No item 37 “Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo (a) sobre os seus problemas de trabalho?” e no item 38 “Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?” revelam que 51,1% dos inquiridos respondem negativamente. E o item 36 “Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?” 46,7% respondem, igualmente, de forma negativa.

Conflitos Laborais

Esta subescala apresenta uma pontuação média de 2.80 e um desvio padrão igual a 0,75. Em relação aos itens mais pontuados observa-se o item 34 “Por vezes tem que fazer coisas que

deveriam ser feitas de outra maneira?”, 21.1% “Frequentemente/Sempre” e 46,7% responderam “Às vezes” o item 33 “No seu trabalho são-lhe colocadas exigências contraditórias?” em que 23.3% responderam “Frequentemente/Às vezes” e 41.1% responderam “Às vezes”.

Qualidade Liderança

No que se refere a esta subescala a pontuação média é 2.78 e desvio padrão de 0.77. Os itens mais pontuados foram relativamente às chefias foram, o item 46 “Dá prioridade à satisfação no trabalho?” 25.5% responderam negativamente e 35.6% responderam “Às vezes”, o item 47 “É bom no planeamento do trabalho?” 24.5% responderam negativamente e 35,6% dos inquiridos responderam “Às vezes”.

Exigências Quantitativas

Esta subescala apresenta uma pontuação média de 2.76 e o desvio padrão é de nível elevado ($\sigma = 1.02$) ou seja existe uma acentuada dispersão nas respostas. Relativamente aos itens que compõem esta subescala observa-se que os que receberam pontuações mais elevadas foram, respetivamente, o item 3 “Precisa fazer horas-extra?” no qual 36,6% referiram “Sempre” ou “Frequentemente”, segue-se com o mesmo sentido o item 2 “Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho” onde 22,3% referem “Sempre” ou “Frequentemente”.

Variação Trabalho

Em relação à média desta subescala esta é de 2.73 e o desvio padrão igual a 1.20. Esta subescala possui apenas um item – “O seu trabalho é variado?” sendo que 27,8 % responderam negativamente e outros 27.8% indicaram “Às vezes”.

Stress

Esta subescala apresenta uma média de 2.73 e o desvio padrão é de 0.92 o que nos indica alguma dispersão nos dados. Os itens remetiam para a quantidade de vezes que sentiu determinados sintomas de *stress* nas últimas 4 semanas. Com pontuação mais elevada destaca-se, o item 94 “Ansioso” em que 31% respondeu “Frequentemente/Sempre” e 25.6% “Às vezes” e que faz um total de 56.6% e o item 93 “Tenso” em que 27.7% responde “Frequentemente/Sempre” e 26.7% “Às vezes”, o que perfaz a totalidade de 54.4%.

Justiça Respeito

A média obtida nesta subescala é de 2.71 e o desvio padrão de 0.75. Os itens mais pontuados foram o item 55 “Os conflitos são resolvidos de forma justa?” 16.6% responderam negativamente e 40% responderam “Às vezes”, o item 56 questionava se “Os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho?” 21.1% responderam negativamente e 32.2% responderam “Às vezes”.

Extenuação

Nesta subescala obteve-se uma pontuação média de 2.67, sendo o desvio padrão 0.97, ou seja, existe uma dispersão considerável nas respostas. Relativamente aos itens que compõem esta subescala questionava-se a frequência com que, durante as últimas 4 semanas, sentiu determinados sintomas de extenuação. Observa-se que os itens que receberam pontuações mais elevadas foram, respetivamente, os itens 87 “Cansado?” ao qual 33.7 responderam “Sempre” ou “Frequentemente” e 36.7% referiram “Às vezes” e fazendo um total de 70% de participantes que referem cansaço, seguindo-se o item 88 “Esgotado?” onde 22,3% referem “Sempre” ou “Frequentemente” e 22.2% respondem “Às vezes”, o que perfaz um total de respostas de 44.5%.

Previsibilidade

No que diz respeito a esta subescala temos uma pontuação média de 2.66, sendo o desvio padrão igual a 0.76. Relativamente aos itens que compõem esta subescala verifica-se que os que receberam pontuações mais elevadas foram os itens 23 “No seu local e trabalho é avisado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?” ao qual 22.2% responderam negativamente e 37.8% referiram “Às vezes”. E o item 24 “Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?” onde 13.3% responderam negativamente e 35.6% respondem “Às vezes”.

Conflito Trabalho/Família

No que se refere a esta subescala obteve-se uma média de 2.65, sendo o desvio padrão de 0.78. Os itens que apresentam pontuações mais elevadas foram os itens 79 “Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?” 33.3% responderam “Muito/Extremamente” e 43.3% respondem “Moderadamente” e quando se refere ao facto do tempo que estão a trabalhar afetar a sua vida privada. Quanto ao item 78 “Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?” 10% responderam “Muito/Extremamente” e 22.2% referiram “Moderadamente” e que no total são 32,3%.

Satisfação Trabalho

Nesta componente foi obtida uma pontuação média de 2.60, com o desvio padrão de 0.74. a questão base procura conhecer “Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com cada um dos componentes da satisfação do trabalho enunciados. Os itens que apresentam pontuações mais elevadas foram os itens 69 “As suas perspetivas de trabalho?” 25.6% “Pouco/Nada ou Quase nada” e 32.3% referiram “Moderadamente” e que no total são 57.9% dos participantes apresentam alguma insatisfação relativamente a perspetivas de trabalho. E o item 71 “A forma como as suas capacidades são utilizadas?” onde 18.9% indicam “Pouco/Nada ou Quase nada” e 33.3% respondem “Moderadamente” o no total temos 52.2% dos inquiridos a considerar que nem todas as suas capacidades são utilizadas.

Responsabilidade Social

A pontuação média desta subescala é de 2.57 e o desvio padrão é de 1.08 que revela considerável dispersão das respostas dadas. O item com a pontuação mais elevada foi o item 62 “Existe lugar para funcionários da terceira idade?” ao qual 40% responderam “Nunca/Quase nunca ou Raramente” e 21.1% responderam “Às vezes” o que no total perfaz que 61.1% dos participantes refiram que não existem condições que respondam às necessidades laborais de indivíduos que estejam na terceira idade.

Insegurança Laboral

No que diz respeito a esta componente a pontuação média é de 2.50 e o desvio padrão apresenta uma relativa dispersão ($\sigma = 0,89$). A questão base procurava conhecer o quão preocupado cada inquirido se sentia com alguns riscos associados à insegurança laboral. Destaca-se o item 75 “Dificuldade em conseguir outro trabalho caso ficasse desempregado?” em que 31.1% dos inquiridos respondem “Muito/Extremamente” e 26.7% “Moderadamente” e o item 73 “Ficar desempregado” onde 30% respondem “Muito/Extremamente” e 27,8% “Moderadamente”.

Problemas em Dormir

Esta subescala tem uma pontuação média de 2.47, sendo o desvio padrão de 1.02. Relativamente aos itens que compõem esta subescala verifica-se que o item que obteve pontuação mais elevada foi o item 83 “Dificuldade a adormecer?” ao qual 24.4% referiram Sempre” ou “Frequentemente” e outros 24.4% “Às vezes” perfazendo um total de 48.8%. Outros itens desta dimensão evidenciam valores próximos deste item.

Autoeficácia

Nesta componente foi obtida uma pontuação média de 2.43, sendo o desvio padrão de 0.66. Os itens que apresentam pontuações mais elevadas, em termos de potencialidade de riscos, foram os itens 113 “Independentemente do que acontecer, costumo encontrar soluções para os meus problemas” apenas 6.6% respondeu negativamente, assim como no item 108 “Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente” em que 5.5% respondeu no mesmo sentido. Ou seja, os indicadores obtidos evidenciam um acentuado sentido de autoeficácia, por parte dos inquiridos.

Recompensas

Esta subescala apresenta de pontuação média de 2.40, sendo o desvio padrão de 0.71. Os itens que apresentam as pontuações a destacar são os itens 29 “Há boas perspetivas no seu emprego?” onde 34.4% é que considera que não e no item 28 “O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?” em que 7.8% dos inquiridos responde negativamente.

Confiança Horizontal

No que se refere a esta subescala foi obtida uma média de 2.40 e um desvio padrão de 0.99. É de destacar os seguintes itens que constituem esta componente: no item 49 “Os funcionários ocultam informações uns dos outros?” 17.8% responderam “Frequentemente/Sempre” e 33.3% respondem “Às vezes”, no item 50 “Os funcionários ocultam informação à gerência?” 12.2% referem “Frequentemente/Sempre” e 26.7% responde.

Exigências Esconder Emoções

Nesta subescala foi obtida uma média de 2.39, com um desvio padrão de 0.84. Os itens que resultados mais elevados são: o item 13 “É lhe exigido que trate todas as pessoas de forma igual embora não se sinta satisfeito com isso?” ao qual 22.2% responderam “Frequentemente/Sempre” e 25.6% responderam “Às vezes” e o item 14 “É lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído?” em que 25.5% respondeu “Frequentemente/Sempre” e 25.6% respondeu “Às vezes”.

Compromisso no Trabalho

Nesta componente temos uma pontuação média ($\bar{x} = 2.37$) e o desvio padrão é ($\sigma = 0.94$). Os itens desta subescala que apresentam as seguintes pontuações: o item 67 “Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?” ao qual 15.5% responde negativamente e 31,1% “Moderadamente” e o item 68 “O seu local de trabalho é de grande importância pessoal para si?” em que 11.2% responderam negativamente e 22,2% indicaram que “Moderadamente”.

Comunidade Trabalho

No que diz respeito à média da subescala foi de 2.30 e o desvio padrão de 0.84. Os itens que apresentam as pontuações mais destacadas foram os itens 42 “Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?” em que 8.9% considera não existir um bom ambiente e 22,2% refere que só “Às vezes”, o item 44 “No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?” que 14.4% dos participantes responderam negativamente e 25,6% “Às vezes”.

Confiança Vertical

Relativamente a esta subescala a pontuação média é de 2.24 e o desvio padrão de 0.83. Os itens que compõem esta subescala apresentam as seguintes pontuações de destaque, o item 52 “A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?” em que 5.5% respondeu negativamente e 18, 9% “Às vezes” e o item 53 “Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?” ao qual 13.4% respondeu negativamente e 21,1% “Às vezes”.

Stresse Cognitivo

Esta subescala apresenta uma média de 2.17 e o desvio padrão de 0.92. Os itens com os resultados mais elevados são: o item 106 “Dificuldade em lembrar-se de algo?” em que 24.5%

“Frequentemente/Sempre” e o item 104 “Dificuldade em concentrar-se?” ao qual 25.6% responde “Frequentemente/Sempre”.

Possibilidades Desenvolvimento

Nesta subescala temos uma pontuação média de 2.14 e o desvio padrão é 0.80. O item que apresenta pontuação mais saliente foi o item 20 “O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?” em que 24.4% responde negativamente e 17.8% “Às vezes”, o item 21 “O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?” em que 14.4% responde negativamente e outros 14.4% “Às vezes”.

Sintomas Depressivos

No que concerne a esta subescala apresenta uma média de 2.13 com o desvio padrão de 0.82. O item com o resultado mais elevado é o item 95 “Triste?” em que 13.3% respondem “Frequentemente/Sempre” e o item 98 Falta de interesse por coisas quotidianas? em que 12.2% respondem “Frequentemente/Sempre”.

Significado Trabalho

Esta subescala tem uma pontuação média de 2.06 e o desvio padrão de 0.87. Os itens que apresentam pontuações mais relevantes são o item 64 “Sente que o seu trabalho é importante?” ao qual 10% respondeu negativamente e ao item 65 “Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?” em que 12.2% respondeu no mesmo sentido.

Conflito Família Trabalho

Nesta subescala foi obtida uma média 2.02 e o desvio padrão é de 1.02. Os itens que constituem esta componente apresentam os seguintes resultados a destacar: o item 81 “Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?” em que 20% dos inquiridos responderam “Muito/Extremamente” e no item 82 “Sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?” 10% responderam também “Muito/Extremamente”.

Transparência no Papel Laboral

No que diz respeito a esta componente a pontuação média desta subescala é 2.01 e o desvio padrão de 0,70. Relativamente aos itens que compõem esta subescala, destaco o item 25 “O seu trabalho apresenta objetivos claros?” em que apenas 7.8% considera que não apresenta objetivos claros, o item 27 “Sabe exatamente o que é esperado de si?” 6,6% responderam “Nunca/Quase nunca/Raramente e 21.1% responderam “Às vezes” e o item 26 “Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?” 6,7% responderam “Nunca/Quase nunca/Raramente” e 11.1% responderam “Às vezes”.

Stresse Somático

Nesta componente temos uma pontuação média de 1.85 com o desvio padrão de 0.71. Os itens que apresentam pontuações mais salientes são, por exemplo, o item 103 “Tensão em vários músculos?” em que 13.3% dos inquiridos responderam “Frequentemente/Sempre” e o item 102 “Palpitações?” ao qual 5.5% referiram “Sempre/Frequentemente” e 12.2% responderam “Às vezes”, bem como o item 100 – “Aperto ou dor no peito?” ao qual 3.3% referiram “Frequentemente/Sempre” e 13.3% responderam “Às vezes”.

Comportamentos Ofensivos

Relativamente a esta componente a pontuação média é a mais baixa ($\bar{x} = 1.29$) e desvio padrão com baixa dispersão ($\sigma = 0,37$). Relativamente aos itens que compõem esta subescala, destaca-se o item 115 “Tem sido alvo de rumores ou calúnias?” em 5,5% respondem “Sempre/Frequentemente” e 13,3% “Às vezes” o item 116 “Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?” com 6,6% a responder afirmativamente.

4.1.1 Níveis de Risco Psicossocial

De acordo com o proposto no segundo objetivo específico procurou-se identificar os níveis de risco nas dimensões em análise. Nesse sentido para além da interpretação subescala a subescala, anteriormente apresentada, situámos a média obtida em cada subescala em tercís, ou seja, a divisão da amplitude da cotação dos itens (1 a 5), de cada subescala, em três partes, com os respetivos pontos de corte 2,33 e 3,66. Estes tercís são interpretados através do impacto para a saúde que a exposição a determinada risco representa, num modelo tricolor, ou seja, assume uma interpretação do tipo “semáforo”, mediante o risco para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa, nomeadamente: verde (baixo risco: situação favorável para a saúde), amarelo (médio risco: situação intermédia) e vermelho (elevado risco: acentuado risco para a saúde). Trata-se de uma análise similar aquela que é realizada por Silva et al. (2012) e Moncada et al. (2008) para o mesmo instrumento. A tabela seguinte apresenta os dados obtidos.

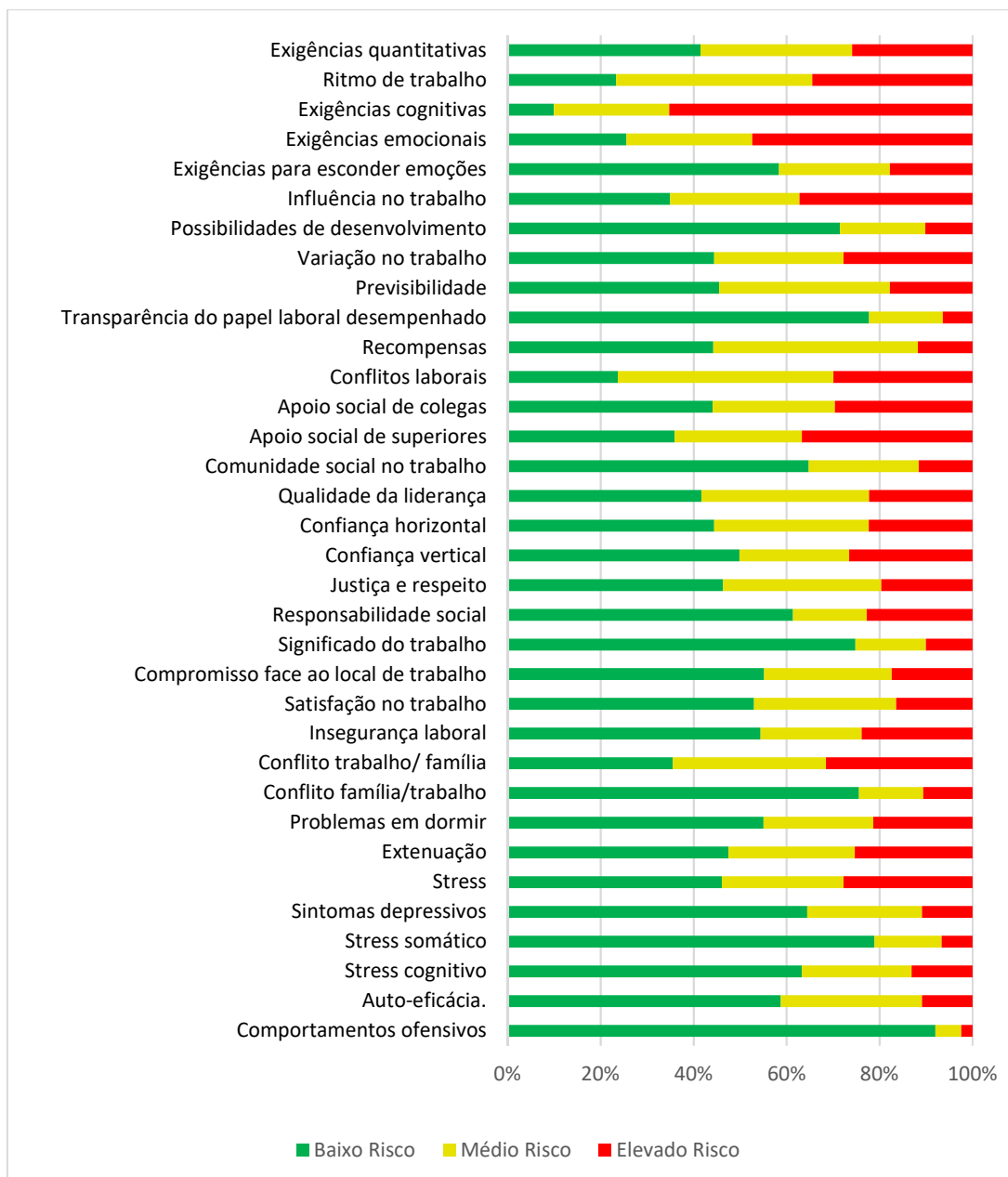


Gráfico 5 - Identificação de Tercis para cada Subescala

Com base no gráfico anterior, podemos observar que as dimensões que apresentam maior risco na população estudada são: as Exigências Cognitivas, Ritmo de Trabalho, Exigências Emocionais, Influência no Trabalho, Apoio Social de Superiores e Conflito Trabalho/Família.

Por outro lado, as dimensões com menor risco são: Exigências para esconder as emoções, Possibilidades de desenvolvimento, Transparência no papel desempenhado, Comunidade Social no Trabalho, Significado do Trabalho, Conflito Família/Trabalho, Stress somático e Comportamentos Ofensivos.

Por fim, no que se refere a dimensões que apresentação risco médio, ou seja, uma situação intermédia são: Ritmo de Trabalho, Recompensas e Conflitos Laborais.

4.2 Influência dos dados sociodemográficos nos resultados obtidos

De acordo com o terceiro objetivo específico definido para este trabalho, procura-se, de seguida, verificar como é que os riscos psicossociais, em análise, são influenciados por variáveis de natureza sociodemográfica e organizacional. Nesse sentido, será apresentado um conjunto de análises que visam observar se os diferentes grupos, derivados das variáveis sócio organizacionais, revelam diferenças significativas na pontuação das dimensões em análise.

Com este procedimento, pretende-se identificar os grupos que possam estar mais e menos vulneráveis aos riscos psicossociais. Serão, exclusivamente, apresentados os dados que evidenciaram diferenças significativas entre grupos.

Para esta análise recorreu-se à Análise de Variância (ANOVA) e ao teste T de Student.

Sexo

Subescala	Sexo	Média	Desvio Padrão	t	P
Influência Trabalho	Masculino	2,75	0,87	12,327	,001
	Feminino	3,37	0,78		
	Total	3,12	0,87		
Insegurança Laboral	Masculino	2,17	0,88	8,519	,004
	Feminino	2,71	0,84		
	Total	2,50	0,89		
Stress	Masculino	2,50	0,95	3,708	,047
	Feminino	3,28	0,88		
	Total	2,73	0,92		
Stress Somático	Masculino	1,64	0,67	5,441	,022
	Feminino	1,99	0,70		
	Total	1,85	0,71		
Stress Cognitivo	Masculino	1,89	0,72	6,000	,016
	Feminino	2,36	1,00		
	Total	2,17	0,92		

$P \leq 0,05$

Tabela 4 - Análise de Variância para a variável sociodemográfica - Sexo

Com base na tabela nº 5 e examinando os resultados das médias das pontuações, depois de observada a diferença significativa entre a média dos grupos, observa-se que os inquiridos do Sexo Feminino pontuam mais nas dimensões Influência Trabalho ($p=0,001$), Insegurança Laboral ($p=0,004$), Stress ($p=0,047$), Stress Somático ($p=0,022$) e Stress Cognitivo ($p=0,16$). Ou seja, as Mulheres evidenciam perceções mais acentuadas de Riscos Psicossociais nestas dimensões de análise, quando comparadas com os Homens.

Idade

Subescala	Idade	Média	Desvio Padrão	F	P
Exigências Emocionais	30-35	3,86	0,48	3,726	,008
	36-40	2,79	0,78		

	41-45	3,25	0,88		
	46-50	2,52	1,12		
	> 51	3,07	0,82		
	Total	3,01	0,95		
Recompensas	30-35	3,32	0,70	4,270	,003
	36-40	2,06	0,67		
	41-45	2,42	0,61		
	46-50	2,32	0,75		
	> 51	2,37	0,61		
	Total	2,40	0,71		
Confiança Horizontal	30-35	3,71	1,25	5,245	,001
	36-40	2,63	1,23		
	41-45	2,50	0,82		
	46-50	2,00	0,91		
	> 51	2,20	0,72		
	Total	2,40	0,99		
Justiça e Respeito	30-35	3,64	0,63	3,488	,011
	36-40	2,56	0,65		
	41-45	2,69	0,58		
	46-50	2,71	0,87		
	> 51	2,54	0,73		
	Total	2,71	0,75		
Satisfação Trabalho	30-35	3,54	0,83	3,570	,010
	36-40	2,44	0,53		
	41-45	2,61	0,75		
	46-50	2,45	0,62		
	> 51	2,54	0,74		
	Total	2,60	0,74		
Comportamentos Ofensivos	30-35	1,86	0,57	5,476	,001
	36-40	1,22	0,28		
	41-45	1,25	0,29		
	46-50	1,20	0,31		
	> 51	1,29	0,35		
	Total	1,29	0,37		

P ≤ 0,05

Tabela 5 - Análise de Variância da variável sociodemográfica - Idade

De acordo com a tabela nº 6 e observando os resultados das médias das pontuações, depois de analisada a diferença significativa entre a média dos grupos, verifica-se que os inquiridos situados na Faixa Etária 30-35A pontuam mais nas dimensões Exigências Emocionais (p=0,008), Recompensas (p=0,003), Confiança Horizontal (p=0,001), Justiça Respeito (p=0,011), Satisfação Trabalho (p=0,001), Comportamentos Ofensivos (p=0,001). Ou seja, os inquiridos mais jovens evidenciam percepções mais acentuadas de Riscos Psicossociais nas dimensões suprarreferidas, quando comparados com os restantes grupos etários.

Estado civil

Subescala	Estado Civil	Média	Desvio Padrão	F	P
Comportamentos Ofensivos	Solteiro/a	1,31	0,19	2,775	,046
	Casado/a	1,24	0,32		
	União de Facto	1,64	0,60		
	Divorciado/a	1,34	0,43		
	Total	1,29	0,37		

P ≤ 0,05

Tabela 6 - Análise de Variância da variável sociodemográfica - Estado Civil

Na tabela nº 7 é possível observar que os inquiridos em União de Facto pontuam mais a dimensão Comportamentos Ofensivos ($p=0,046$) quando comparados, designadamente, com os seus colegas Casados. Ou seja, os referidos inquiridos perceções mais acentuadas de Riscos Psicossociais na dimensão Comportamentos Ofensivos quando comparados com os restantes.

Habilitações académicas

Subescala	Habilitações	Média	Desvio Padrão	F	P
Influência Trabalho	Secundário	3,85	0,60	4,996	,001
	Licenciatura	2,86	0,87		
	Pós Graduação	2,98	0,53		
	Mestrado	3,39	0,81		
	Doutoramento	2,77	0,88		
	Total	3,12	0,87		
Possibilidades Desenvolvimento	Secundário	2,83	0,72	3,000	,023
	Licenciatura	2,21	0,94		
	Pós Graduação	2,20	0,88		
	Mestrado	1,88	0,61		
	Doutoramento	2,13	0,79		
	Total	2,14	0,80		
Variação Trabalho	Secundário	3,80	0,92	2,861	,028
	Licenciatura	2,71	1,38		
	Pós Graduação	3,00	0,67		
	Mestrado	2,50	1,28		
	Doutoramento	2,40	1,07		
	Total	2,73	1,20		
Comunidade Trabalho	Secundário	2,83	1,08	3,708	,008
	Licenciatura	2,74	0,81		
	Pós Graduação	1,77	0,77		
	Mestrado	2,14	0,65		
	Doutoramento	2,23	0,80		
	Total	2,30	0,84		
Justiça Respeito	Secundário	3,18	0,70	3,444	,012
	Licenciatura	3,14	0,66		
	Pós Graduação	2,35	0,73		
	Mestrado	2,60	0,81		
	Doutoramento	2,56	0,63		
	Total	2,71	0,75		
Satisfação Trabalho	Secundário	3,08	0,82	4,874	,001
	Licenciatura	3,16	0,86		
	Pós Graduação	2,33	0,68		
	Mestrado	2,44	0,51		
	Doutoramento	2,41	0,70		
	Total	2,60	0,74		
Insegurança Laboral	Secundário	3,15	0,65	3,334	,014
	Licenciatura	2,89	0,84		
	Pós Graduação	2,45	0,65		
	Mestrado	2,40	0,93		
	Doutoramento	2,16	0,89		
	Total	2,50	0,89		
Problemas Dormir	Secundário	2,75	0,86	2,963	,024
	Licenciatura	2,34	0,89		
	Pós Graduação	2,48	0,94		
	Mestrado	2,48	0,93		

Comportamentos Ofensivos	Doutoramento	2,26	1,11	3,767	,007
	Total	2,47	1,02		
	Secundário	1,83	0,54		
	Licenciatura	1,43	0,49		
	Pós Graduação	1,17	0,21		
	Mestrado	1,23	0,31		
	Doutoramento	1,22	0,24		
	Total	1,29	0,37		

P ≤ 0,05

Tabela 7 - Análise de Variância da variável sociodemográfica – Habilitações Académicas

Conforme dados presentes na tabela nº8 e examinando os resultados das médias das pontuações, depois de observada a diferença significativa entre a média dos grupos, verifica-se que os inquiridos cujas Habilitações envolvem, exclusivamente o Ensino Secundário, demonstram pontuações mais elevadas nas dimensões Influência Trabalho (p=0,001), Possibilidades Desenvolvimento (p=0,023), Variação Trabalho (p=0,028), Comunidade Trabalho (p=0,08), Justiça Respeito (p=0,02), Satisfação Trabalho (p=0,001), Insegurança Laboral (p=0,014), Problemas Dormir (p=0,024) e Comportamentos Ofensivos (p=0,007) quando comparados com os restantes grupos. Todavia, também os inquiridos com a qualificação de Licenciatura revelam pontuações médias elevadas nas dimensões Comunidade Trabalho, Justiça Respeito, Satisfação Trabalho, Insegurança Laboral. Ou seja, os inquiridos com Habilitações Académicas mais baixas, no caso Ensino Secundário e, ainda, Licenciatura, evidenciam perceções mais acentuadas de Riscos Psicossociais nas dimensões indicadas, quando comparados com os restantes grupos etários. De notar que os sujeitos que possuem Doutoramento evidenciam pontuações médias, tendencialmente, mais baixas, ou seja, menor evidência de Riscos Psicossociais nas dimensões em análise.

Funções

Subescala	Funções	Média	Desvio Padrão	F	P
Possibilidades Desenvolvimento	Administrativo/a	4,12	0,83	2,640	,029
	Assistente Técnico/a	2,63	0,63		
	Técnico/a Superior	2,17	1,18		
	Professor/a Assistente	1,86	0,48		
	Professor/a Adjunto	2,12	0,82		
	Professor/a Coordenador	2,38	0,77		
	Total	2,14	0,80		
Comunidade Trabalho	Administrativo/a	2,00	0,74	3,113	,013
	Assistente Técnico/a	2,54	0,91		
	Técnico/a Superior	3,21	1,18		
	Professor/a Assistente	2,19	0,82		
	Professor/a Adjunto	2,09	0,70		
	Professor/a Coordenador	2,54	0,56		
	Total	2,30	0,84		
Qualidade Liderança	Administrativo/a	4,20	0,82	2,768	,023
	Assistente Técnico/a	3,03	0,88		
	Técnico/a Superior	2,88	0,57		
	Professor/a Assistente	2,51	0,79		
	Professor/a Adjunto	2,79	0,71		
	Professor/a Coordenador	2,97	0,73		
	Total	2,78	0,77		

Confiança Horizontal	Administrativo/a	2,00	0,77	3,169	,011
	Assistente Técnico/a	2,25	1,00		
	Técnico/a Superior	3,50	1,41		
	Professor/a Assistente	2,06	0,78		
	Professor/a Adjunto	2,49	0,94		
	Professor/a Coordenador	2,06	0,73		
	Total	2,40	0,99		
Justiça e Respeito	Administrativo/a	3,75	0,63	2,401	,044
	Assistente Técnico/a	3,00	0,64		
	Técnico/a Superior	3,31	0,81		
	Professor/a Assistente	2,66	0,78		
	Professor/a Adjunto	2,52	0,71		
	Professor/a Coordenador	2,81	0,59		
	Total	2,71	0,75		
Responsabilidade Social	Administrativo/a	3,93	0,72	2,328	,050
	Assistente Técnico/a	2,79	1,01		
	Técnico/a Superior	3,29	1,19		
	Professor/a Assistente	2,42	1,03		
	Professor/a Adjunto	2,50	1,01		
	Professor/a Coordenador	2,17	1,08		
	Total	2,57	1,08		
Satisfação Trabalho	Administrativo/a	4,25	0,85	3,604	,005
	Assistente Técnico/a	2,78	0,51		
	Técnico/a Superior	3,28	0,92		
	Professor/a Assistente	2,65	0,78		
	Professor/a Adjunto	2,40	0,57		
	Professor/a Coordenador	2,47	0,87		
	Total	2,60	0,74		
Insegurança Laboral	Administrativo/a	4,00	0,85	2,162	,066
	Assistente Técnico/a	3,13	0,55		
	Técnico/a Superior	2,75	1,08		
	Professor/a Assistente	2,56	0,76		
	Professor/a Adjunto	2,29	0,89		
	Professor/a Coordenador	2,31	1,04		
	Total	2,50	0,89		
Comportamentos Ofensivos	Administrativo/a	1,50	0,72	4,229	,002
	Assistente Técnico/a	1,46	0,48		
	Técnico/a Superior	1,77	0,65		
	Professor/a Assistente	1,22	0,27		
	Professor/a Adjunto	1,22	0,27		
	Professor/a Coordenador	1,25	0,30		
	Total	1,29	0,37		

$P \leq 0,05$

Tabela 8 - Análise de Variância da variável profissional - Função

Conforme os dados que podemos observar na tabela nº 9 e analisando os resultados das médias das pontuações, verificando a diferença significativa entre a média dos grupos, é de salientar que os participantes cuja Função é Administrativo/a demonstram pontuações mais elevadas nas dimensões Possibilidades de Desenvolvimento ($p=0,001$), Qualidade na Liderança ($p=0,023$), Justiça e Respeito ($p=0,044$), Responsabilidade Social ($p=0,050$) e Satisfação no Trabalho ($p=0,005$). Por outro lado, os inquiridos com a Função – Técnico/a Superior apresentam pontuações médias mais elevadas nas dimensões Comunidade no Trabalho ($p= 0,013$), Confiança Horizontal ($p= 0,011$) e Comportamentos Ofensivos ($p=0,002$). No que se refere aos Professores Assistentes, Professores Adjuntos e Professores Coordenadores apresentam médias, tendencialmente, mais baixas, ou seja, evidenciam menores Riscos Psicossociais nas dimensões em análise.

Tipo contrato

Subescala	Tipo contrato	Média	Desvio Padrão	F	P
Qualidade Liderança	Precário	4,5	0,78.	3,263	,025
	Temporário	3,01	0,89.		
	Termo	2,98	0,7		
	Sem Termo	2,91	0,7		
	Total	2,84	0,8		
Satisfação Trabalho	Precário	4,00	0,56.	3,805	,013
	Temporário	3,00	0,67.		
	Termo	2,98	0,9		
	Sem Termo	2,79	0,8		
	Total	2,60	0,9		

$P \leq 0,05$

Tabela 9 - Análise de Variância da variável profissional - Tipo de Contrato

Em relação aos dados presentes na tabela nº 10 e fazendo a análise dos resultados das médias das pontuações, no que diz respeito ao Tipo de Contrato foram verificadas diferenças significativas no grupo de participantes 'Precários' nas dimensões Qualidade na Liderança ($p=0,025$) e Satisfação Trabalho ($p=0,013$), quando comparados com os participantes com um vínculo 'Sem Termo' nos quais verificamos médias significativamente mais baixa, o que evidencia uma menor exposição a Riscos Psicossociais, destes últimos, nas dimensões em análise.

Escolas

Subescala	Escola	Média	Desvio Padrão	F	P
Ritmo Trabalho	ESCE	3,19	1,02	2,478	,050
	ESE	3,73	0,88		
	ESS	2,89	0,60		
	EST	2,71	0,99		
	ESTBarreiro	3,29	1,11		
	Total	3,17	1,00		
Exigências Emocionais	ESCE	3,14	0,89	2,034	,047
	ESE	3,27	1,00		
	ESS	2,28	1,12		
	EST	2,94	0,98		
	ESTBarreiro	2,79	0,49		
	Total	3,01	0,95		
Apoio Colegas	ESCE	2,57	0,85	2,154	,041
	ESE	2,82	0,85		
	ESS	3,19	0,38		
	EST	3,16	0,82		
	ESTBarreiro	2,90	0,92		
	Total	2,81	0,84		
Qualidade Liderança	ESCE	2,59	0,74	3,783	,007
	ESE	3,22	0,83		
	ESS	2,31	0,30		
	EST	2,99	0,68		
	ESTBarreiro	3,14	0,94		

	Total	2,78	0,77		
Satisfação Trabalho	ESCE	2,53	0,77	2,613	,041
	ESE	2,73	0,46		
	ESS	2,03	0,32		
	EST	2,93	0,85		
	ESTBarreiro	2,71	0,80		
	Total	2,60	0,74		

$P \leq 0,05$

Tabela 10 - Análise de Variância da variável profissional - Escolas

No que concerne aos dados da tabela nº 11 e analisando os resultados das médias das pontuações verificam-se diferenças significativas como propiciadores de maior risco na ESCE, nas dimensões Ritmo de Trabalho ($p= 0.050$) e Exigências Emocionais ($p= 0.047$). Por outro lado, na ESE para além das anteriormente referidas é de destacar também a Qualidade na Liderança ($p= 0.007$) e a Satisfação no Trabalho ($p= 0.041$). Na EST as pontuações que traduzem maior risco dizem respeito à dimensão Apoio aos Colegas ($p= 0.041$) e Satisfação no Trabalho ($p= 0.041$). Por fim a ESTBarreiro apresenta pontuações igualmente de maior risco na dimensão Qualidade na Liderança ($p= 0.007$).

No conjunto a ESS é a escola que apresenta pontuações mais baixas (tendencialmente menor risco) na maior parte das dimensões à exceção da dimensão Apoio dos Colegas ($p= 0.041$) que é mais baixa na ESCE.

Antiguidade

Subescala	Antiguidade	Média	Desvio Padrão	F	P
Exigências Cognitivas	<1	3,17	0,76	3,310	,014
	1-5	3,45	0,72		
	6-10	3,24	0,75		
	11-15	3,89	0,59		
	>16	3,80	0,66		
	Total	3,59	0,73		

$P \leq 0,05$

Tabela 11 - Análise de Variância da variável profissional - Antiguidade

Em relação aos dados apresentados na tabela nº 12 e analisando a pontuação média mais elevadas, destaco diferenças significativas na dimensão Exigências Cognitivas nos grupos de 11 a 15 anos e > 16 anos de antiguidade ($p= 0.014$) enquanto que no grupo com < 1 ano apresenta uma média mais baixa, ou seja, evidencia menor risco nesta dimensão.

5. Discussão dos dados obtidos

No presente estudo foi feita a avaliação de riscos psicossociais no Ensino Superior, especificamente com a população de funcionários docentes e não docentes das diferentes escolas que constituem o Instituto Politécnico de Setúbal. Esta avaliação foi feita através da aplicação do COPSOQ - *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – versão longa.

Na primeira análise dos resultados, relativamente às diferentes subescalas, que constituem o questionário verificou-se que as subescalas que obtiverem pontuações médias mais elevadas, ou seja potenciadoras de maior risco psicossocial foram as Exigências Cognitivas, Ritmo de Trabalho, Influência no Trabalho, Apoio Social dos Superiores e Exigências Emocionais que compõem a dimensão que tem a ver com o Ambiente de Trabalho. Desta forma, os resultados evidenciam a presença de maiores riscos psicossociais relacionados com o ambiente de trabalho.

Os resultados apresentados vão ao encontro da literatura quando refere que os fatores relacionados com o ambiente, a organização do trabalho influencia negativamente o bem-estar dos trabalhadores. O ambiente de trabalho e o tipo de trabalho têm ambos uma importante influência na saúde (Marmot & Wilkinson, 2006, citado por Leka & Jani, 2010). As interações entre meio ambiente e condições de trabalho, condições organizacionais, funções e conteúdo do trabalho, esforços, características individuais e familiares dos trabalhadores, são questões que fazem referência aos fatores psicossociais no contexto laboral. Sendo assim, é importante destacar que a natureza dos fatores psicossociais é bastante complexa, pois aborda questões associadas aos trabalhadores, meio ambiente geral e contexto laboral. Portanto, o ambiente e a organização laboral influenciam psicologicamente a forma como os trabalhadores desenvolvem as suas tarefas e como reagem a nível social (Griffiths, 1999 citado por Pessoa, 2015).

Desta forma, compreende-se que os fatores psicossociais têm que ver com as características relacionadas com as condições e organização do trabalho, o que pode afetar a saúde dos trabalhadores através de processos psicológicos e fisiológicos. Contudo, é fundamental considerar que os riscos psicossociais no trabalho surgem da interação entre o trabalhador, as suas condições de vida e de trabalho (Silva et al., 2012), associados a resultados físicos, sociais e psicológicos negativos oriundos de uma má organização e gestão de trabalho. Neste âmbito, a especificidade da área de atividade desta organização e o tipo de stressores a que expõe os seus trabalhadores, pode ajudar a compreender os resultados obtidos.

A OIT e a OMS confirmaram há algumas décadas a importância do fator psicossocial no trabalho, em virtude das exigências pela procura de maior produtividade e menor custo, o que pode levar o trabalhador a ter a saúde afetada, resultado da sobrecarga laboral. Em Portugal, através de

um estudo recente constatou-se que 23% dos portugueses têm problemas ao nível a saúde psicológica, sendo que os problemas mais comuns estão relacionados com a ansiedade e a depressão, o que leva à diminuição da produtividade causada pelo absentismo e presentismo, resultando em elevados custos para o país.

De salientar que no estudo realizado as subescalas que apresentam valores mais baixos estão relacionados com dimensões relacionadas com fatores que estão ligados aos valores no local de trabalho, ou seja, Conflito entre Trabalho Família e Valores Individuais. Contudo, devido à reduzida amostra poderá não ser representativos de toda a população.

Por outro lado, quando procedemos à análise da influência das variáveis sociodemográficas relativamente à comparação de médias entre os diferentes grupos verificamos que os participantes do Sexo Feminino pontuam mais nas dimensões Influência no Trabalho, Insegurança Laboral, Stress, Stress Somático e Stress Cognitivo. Assim sendo, as Mulheres evidenciam perceções mais acentuadas de Riscos Psicossociais nestas dimensões de análise, quando comparadas com os Homens.

Hoje em dia, o papel das mulheres ao nível das tarefas domésticas mantém-se paralelamente à sua vida profissional o que, por sua vez, aumenta a experiência de *stress* e *burnout* (Cleveland et al., 2007) afetando, assim, a saúde física e mental das mesmas (Rotenberg, Portela, Marcondes, Moreno & Nascimento, 2001). Por seu lado Sekine et al. (2011, citado por Costa & Santos, 2013) verificaram que quanto maior for a diferença entre sexos em termos de características de trabalho, mais são acentuadas as diferenças no que diz respeito à saúde. A rotina no trabalho, a falta de autonomia e apoio social são fatores que afetam mais as mulheres do que os homens.

Relativamente à idade, e de acordo com os dados obtidos os inquiridos situados na faixa etária 30-35 anos, uma das faixas considerada mais baixa, evidenciam perceções mais acentuadas de Riscos Psicossociais nas dimensões Exigências Emocionais, Recompensas, Confiança Horizontal, Justiça Respeito, Satisfação Trabalho e Comportamentos Ofensivos quando comparados com os restantes grupos etários. Tal como foi referido no início do presente documento, de acordo com o estudo de Silva e Gomes (2009), os trabalhadores mais jovens apresentam maior risco de *stress* e *burnout* o que pode ser justificado pela maior exigência por parte dos superiores e dos próprios trabalhadores jovens para executar um trabalho rigoroso, bem como por uma maior competitividade em termos de progressão na carreira que estes apresentem. Estas podem ser algumas das explicações para os dados obtidos no nosso estudo.

No presente estudo verificou-se que os inquiridos em União de Facto pontuam mais a dimensão Comportamentos Ofensivos quando comparados, principalmente, com os seus colegas Casados. Assim sendo, os referidos inquiridos apresentam perceções mais acentuadas de Riscos Psicossociais na dimensão Comportamentos Ofensivos quando comparados com os restantes. Outros estudos também apontam o Estado Civil como fator, designadamente de

stress. Não especificando o tipo de stressores aos quais podem ser mais vulneráveis (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, citado por Silva & Gomes, 2009).

No estudo verifica-se que os inquiridos cujas Habilitações envolvem, exclusivamente o Ensino Secundário, demonstram pontuações mais elevadas nas dimensões Influência Trabalho, Possibilidades Desenvolvimento, Variação Trabalho, Comunidade Trabalho, Justiça Respeito, Satisfação Trabalho, Insegurança Laboral, Problemas Dormir e Comportamentos Ofensivos quando comparados com os restantes grupos. Contudo, também os participantes com a qualificação de Licenciatura revelam pontuações médias elevadas nas dimensões Comunidade Trabalho, Justiça Respeito, Satisfação Trabalho, Insegurança Laboral. Ou seja, os inquiridos com Habilitações Académicas mais baixas, no caso Ensino Secundário e, ainda, Licenciatura, evidenciam perceções mais acentuadas de Riscos Psicossociais nas dimensões indicadas, quando comparados com os restantes grupos etários. Os dados obtidos contradizem aqueles que são referidos por Finch & Krantz (1991) e de Grillo, Pérez & Rivero (2007 citado por Gomes, 2014) quando referem que os profissionais com o ensino superior apresentam valores médios superiores para os fatores psicossociais do COPSQ quando comparados com profissionais com o ensino secundário. Estes resultados poderão ser explicados devido à existência de maior exigência e responsabilidade esperada por estes trabalhadores que, consequentemente pode causar *stress* e, em estados mais avançados, *burnout* (Silva & Gomes, 2009 citado por Gomes, 2014). No caso presente, explicações como perspetivas de carreira, menor variedade de tarefas e estatuto profissional poderá contribuir para explicar os dados obtidos.

Lembra-se que alguns autores referem que as principais fontes de *stress* dos docentes universitários encontram-se associadas ao pouco tempo disponível para gerir várias atividades em simultâneo, quer ao nível da prática de investigação, de administração, quer ao nível do relacionamento com os colegas e com a integração da cultura universitária (Mager & Myers, 1982 citado por Rosário, 2013). Contudo, no estudo realizado, muito embora os stressores atrás referidos possam estar presentes, os grupos que apresentam valores mais elevados são os Administrativos, designadamente, nas dimensões Possibilidades de Desenvolvimento, Qualidade na Liderança, Justiça e Respeito, Responsabilidade Social e Satisfação no Trabalho. Por outro lado, os inquiridos com a Função – Técnico/a apresentam pontuações médias mais elevadas nas dimensões Comunidade no Trabalho, Confiança Horizontal, Justiça e Respeito, Responsabilidade Social e Satisfação no Trabalho. Por outro lado, os Professores Assistentes, Professores Adjuntos e Professores Coordenadores apresentam médias, tendencialmente, mais baixas, ou seja, evidenciam menores Riscos Psicossociais nas dimensões em análise.

De acordo com o ESENER anteriormente mencionado as áreas que apresentam maiores riscos psicossociais são os setores que lidam com clientes e estudantes, o que se poderá aplicar à amostra em análise.

Lembramos que a incerteza e instabilidade do emprego e do futuro fazem com que muitas pessoas procurem emprego apenas como a forma de sobrevivência ao invés de se concentrarem nas suas capacidades e satisfação pessoal. A exigência de permanente aquisição de novos conhecimentos, a maior carga horária, a necessidade de maior produtividade e criatividade, o maior controle por parte da chefia, a insegurança relativamente ao futuro, por exemplo, origina impacto aos níveis físico, psicológico e/ou comportamental (Martinez, Paraguay & Latorre, 2004), influenciando o pedido de reforma precoce (Kiss, De Meester, & Braeckman, 2008).

No que diz respeito ao 'Tipo de Contrato' foram verificadas diferenças significativas no grupo de participantes 'Precários' nas dimensões Qualidade na Liderança e Satisfação Trabalho. Comparando com os participantes com um vínculo 'Sem Termo' nos quais verificamos médias significativamente mais baixas, o que evidencia uma menor exposição a Riscos Psicossociais nas dimensões em análise. Ou seja, maior segurança no trabalho pode explicar os dados obtidos.

Quanto aos resultados de cada Escola, a ESCE apresenta diferenças significativas nas dimensões Ritmo de Trabalho e Exigências Emocionais. Por outro lado, na ESE para além das anteriormente referidas é de destacar também a Qualidade na Liderança e a Satisfação no Trabalho. Na EST as pontuações que remetem para maior risco dizem respeito à dimensão Apoio aos Colegas e à dimensão Satisfação no Trabalho. Por fim a ESTBarreiro apresenta pontuações de maior risco psicossocial relacionado com a dimensão Qualidade na Liderança.

Contudo, a ESS é a escola que apresenta pontuações mais baixas, ou seja, de menor risco psicossocial, na maior parte das dimensões à exceção da dimensão Apoio dos Colegas que é mais baixa na ESCE. Fatores que remetem para a cultura de escola, clima organizacional e diferenças nas áreas de estudo de cada escola poderão contribuir para explicar as diferenças.

No âmbito do clima organizacional a dimensão relativa ao apoio social tem sido ainda pouco abordada e estudada apesar de ser um importante fator na manutenção da saúde (Alves et al., 2013 citado por Gomes, 2014). O apoio social cedido no local de trabalho, ao trabalhador, é considerado uma importante variável de manutenção da saúde mental do mesmo (Souza et al., 1992 citado por Fernandes e Pereira 2006; LaRocco, House & French, 1980 citado por Gomes, 2014) uma vez que as relações de suporte possibilitam o desenvolvimento e manutenção de estratégias de resolução de problemas (Bandura, 2000 citado por Gomes, 2014). Por sua vez, as estratégias desenvolvidas influenciam os mecanismos e processos psicológicos positivos, tais como percepção de autoeficácia, podendo originar níveis elevados de bem-estar psicológico (Nielsen et al., 2009 citado por Gomes, 2014). Também a estes níveis as práticas de cada uma das escolas pode ser diferenciada e contribuir para as diferenças nos dados obtidos.

Por fim, em relação à Antiguidade destaco as diferenças significativas na dimensão Exigências Cognitivas nos grupos de 11 a 15 anos e > 16 anos de antiguidade enquanto que no grupo com < 1 ano apresenta uma média mais baixa, ou seja, evidencia menor risco nesta dimensão. O

facto de estarmos perante um tipo de população com predominância de pessoal docente no ensino superior onde questões como a progressão na carreira são colocadas de modo premente para quem corre o risco de estagnar, podem explicar estes dados em faixas etárias que podem estar a meio do percurso profissional.

Muito embora nesta organização os indicadores de comportamentos ofensivos tenham sido tendencialmente baixos não queremos deixar de fazer uma menção especial aos riscos psicossociais associados a comportamentos hostis/ameaças verbais e físicas, humilhação e boatos contra a reputação e dignidade pessoal, degradação das relações de trabalho, sobrecarga de trabalho, conflitos e quezílias frequentes, aumento do absentismo e das taxas de rotatividade, presentismo e redução na produtividade, maior possibilidade de erro e de acidente de trabalho, mau ambiente, perda da eficiência e de vitalidade dos grupos, custos com a saúde e decorrentes das doenças, erros anormais e trabalhos inacabados, pagamento de compensações e de indemnizações, aumento de conflitos e das reclamações, perda de clientes/utentes e deterioração da imagem da empresa (Griep, Rotenberg, Chor, Toivanen, & Landsbergis, 2010; G. Hall, Dollard, & Coward, 2010; Moen, Kelly, & Lam, 2013 citado por Gomes, 2014). Os dados obtidos neste estudo indicam que também este tipo de riscos está presente para um conjunto relevante de inquiridos, os quais revelam ter sido alvo de calúnias e provocações verbais. De acordo com a OIT, EU-OSHA e OMS a violência no local de trabalho, não deve ser permitida e, embora não estejamos perante uma organização que a este nível revele elevado risco psicossocial, também aqui algumas melhorias podem ser introduzidas.

Conclusão

Nas últimas décadas tem-se assistido a grandes mudanças nas condições e na organização do trabalho nos países ocidentais. Para além destas mudanças, as condições de produção e realidades na indústria, administração e serviços, as exigências sobre os trabalhadores também mudaram. A flexibilidade no horário e no local de trabalho, a alta tenacidade ou competências sociais estão-se a tornar qualificações-chave. Como consequência destes desenvolvimentos o stress aumentou acentuadamente, e consequentemente as faltas por doença e custos nos tratamentos.

Já nos anos 80, a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial de Saúde publicaram um documento em que chamavam a atenção dos efeitos adversos dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho. Neste documento foi feita referência ao facto de o crescimento e progresso económico não estar apenas relacionado com a produção, mas também com as condições de trabalho, saúde e bem-estar dos trabalhadores e dos seus familiares. E alertava para o facto de que não são apenas os riscos físicos, químicos e biológicos que tinham importância na saúde do trabalhador, mas vários fatores psicossociais presentes no trabalho.

Neste sentido, o presente estudo surge devido à utilidade de aprofundar a análise dos riscos psicossociais no domínio da educação, designadamente os que afetam o pessoal docente e não docente das escolas do Instituto Politécnico de Setúbal.

A respetiva identificação e análise dos riscos nesta população foi feita através da aplicação do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSOQ o qual contempla uma multiplicidade de fatores de análise.

Em termos metodológicos o estudo realizado é de natureza aplicada, transversal e quantitativo.

Relativamente ao seu desenvolvimento, foram definidos os objetivos a alcançar, procedeu-se à revisão da literatura, selecionou-se o instrumento de análise, procedeu-se à sua aplicação e realizaram as análises estatísticas e interpretativas subsequentes.

No quadro das análises realizadas foi possível analisar comparativamente as dimensões de análise e os itens que evidenciaram a presença de maiores riscos psicossociais.

Adicionalmente foram analisados os tercis das percentagens médias, através de um sistema tripartido utilizando um “semáforo” com identificação de níveis de risco: ‘Elevado Risco’, ‘Risco Moderado’ e ‘Baixo Risco’ obteve-se assim um mapeamento desses níveis de risco para cada dimensão. Os resultados evidenciam, genericamente, convergência com os dados anteriores e destacam como de maior risco as dimensões: Exigências Cognitivas, Exigências Emocionais, Influência no Trabalho, Apoio Social de Superiores e Conflito Trabalho/Família. Por outro lado, com menor risco as dimensões Exigências para esconder as emoções, Possibilidades de desenvolvimento, Transparência no papel desempenhado, Comunidade Social no Trabalho, Significado do Trabalho, Conflito Família/Trabalho, Stress somático e Comportamentos

Ofensivos. No que se refere às dimensões que apresentação risco médio, ou seja, uma situação intermédia são: Ritmo de Trabalho, Recompensas e Conflitos Laborais.

Procurou-se, igualmente, verificar como é os riscos eram influenciados por variáveis de natureza sociodemográfica e organizacional, para tal procedeu-se a um conjunto de análises de comparação de médias, designadamente, a análise de variância entre grupos. Sinteticamente, observou-se, relativamente ao sexo, que as Mulheres evidenciam perceções mais acentuadas de riscos psicossociais quando comparadas com os Homens. No que diz respeito à Idade os inquiridos situados na faixa etária 30-35 anos, evidenciam perceções mais acentuadas de riscos psicossociais quando comparados com os restantes grupos etários. Por outro lado, em relação ao estado civil os participantes em União de facto apresentam diferenças significativas em relação aos casados e divorciados. Relativamente às Habilitações Académicas no caso dos participantes detentores do Ensino Secundário e, ainda, de Licenciatura, evidenciam perceções mais acentuadas de riscos psicossociais quando comparados com os grupos com Doutoramento, e nalguns casos também com Mestrado. No que se refere à função, os Administrativos e Técnicos apresentam riscos mais elevados quando comparados com os Professores Assistentes, Adjuntos e Coordenadores. Os participantes que têm um vínculo precário encontram-se em maior risco quando comparados com os que têm um contrato sem termo. No que concerne às Escolas, a ESS é a escola que apresenta pontuações mais baixas na maior parte das dimensões à exceção da dimensão Apoio dos Colegas que é percecionada como mais construtiva na ESCE. E, por último, relativamente à Antiguidade nos grupos de 11 a 15 anos e mais de 16 anos de antiguidade riscos mais elevados do que o grupo com menos 1 ano de antiguidade na organização.

Finalmente, importa referir algumas limitações do estudo. Nesse sentido, destacamos o tamanho e natureza da amostra, que embora aceitável para um estudo deste tipo, permitiria outras análises mais fundamentadas, caso fosse representativa. Por outro lado, o tempo disponível que foi manifestamente insuficiente. Complementarmente a opção pela versão longa do COPSOQ, mais específica de trabalhos de investigação aprofundados, também não veio facilitar a carga de trabalho, no espaço de tempo para o realizar. Sendo que a versão média poderia ter constituído um melhor instrumento para a definição de planos de intervenção.

Em termos de trabalhos futuros, considera-se que é de salientar a pertinência em alargar este tipo de avaliação de riscos a diferentes instituições de ensino superior e poder comparar os resultados obtidos de forma a melhorar as condições de trabalho dos diferentes grupos profissionais. Esses estudos devem fundamentar a elaboração de planos de ação de forma a intervir junto desta população, a qual, enquanto instituição de ensino, enquadra um dos setores com maior propensão para a presença riscos de natureza psicossocial.

Referências Bibliográficas

Amaro, A., D. (2013). A crise e os riscos psicossociais no âmbito da segurança e saúde no trabalho. *Revista de Direito e Segurança*, 2, 57-78.

Costa, L., S., e Santos, M. (2013) Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. *International Journal on Working Conditions*, No. 5, 39-58.

Chambel, M. J., e Curral, L. (2008) *Psicologia Organizacional: Da Estrutura à Cultura*. Lisboa: Livros Horizonte.

Cleveland, J. N., O'Neill, J. W., Himelright, J. L., Harrison, M. M., Crouter, A. C., & Drago, R. (2007). Work and family issues in the hospitality industry: Perspectives of entrants, managers, and spouses. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3), 275–298.

Decreto de Lei 164/2001 de 23 de maio. Diário da República n.º 119/2001, Série I-A. Ministério do Ambiente e do Ordenamento do Território. Lisboa. Acedido a 23 de jan. 2017. Disponível em: <https://dre.pt/application/file/a/340310>

Eurofound & EU-OSHA (2014), *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

EU-OSHA (2015) *Segundo Inquérito Europeu às Empresas sobre os Riscos Novos e Emergentes – ESENER – 2*. Bilbao: Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho.

EU - OSHA (2007). *Previsão dos peritos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e a saúde no trabalho*. Bilbao: Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho.

Fernandes, C. e Pereira, A. (2016) Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão temática. *Revista de Saúde Pública*: 50:24, 1-15.

Ferreira, A., B., R. (2015). *Saúde no Trabalho: Uma Avaliação de Riscos Psicossociais numa empresa do ramo industrial*. Dissertação de mestrado apresentada à Universidade Fernando Pessoa, Porto.

Fisher, F., M. (2012). Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. *Revista Saúde Pública*, 46 (3), 401- 206.

Gomes, A. F. P., (2014). *O impacto dos fatores psicossociais na Saúde Mental*. Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Psicologia com especialização em Clínica e Saúde.

Instituto Politécnico do Setúbal (2012). Acedido a 27 de julho 2017. Disponível em:

http://www.ips.pt/ips_si/web_base.gera_pagina?P_pagina=32288

Kiss, P., De Meester, M., & Braeckman, L. (2008). Differences between younger and older workers in the need for recovery after work. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 81(3), 311–20.

Kristensen, T., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438– 449.

Lei nº 102/2009 de 10 de setembro. Diário da República n.º 176/2009, Série I. Assembleia da República. Lisboa. Acedido a 23 de jan. 2017. Disponível em:

<https://dre.pt/application/file/a/489947>

Leka, S., & Jani, A. (2010) *Health Impact of psychosocial hazards at work: An Overview*. Institute of Work, Health & Organisations, University of Nottingham, 1-90.

Martinez, M., Paraguay, A., & Latorre, M. (2004). Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores Relationship between psychosocial job satisfaction and health in white collar workers. *Revista de Saude Pública*, 38(1), 55–61.

Moncada, S., Serrano, C., Corominas, A., Camps, A. & Gine, A. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): Valores de referencia de Las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS 21. *Revista Espanola de Salud Publica*, 82 (6), 667-675.

Neto, H. V., Areosa, J., e Arezes, P. (Eds). (2014) *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho*. Porto: Civeri Publishing.

Neto, H. V. (2013) *Construção Social do Risco e da Segurança do Trabalho em Contexto Organizacional*. Porto: Civeri Publishing.

NP 4397 (2008) / OSHAS 18001 – *Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho*. Acedido a 23 de janeiro 2017. Disponível em

http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/7319/2/Anexo%20I%20OHSAS180012007_pt.pdf

O Sistema de Ensino Superior de Portugal – Parte I (2012). Acedido a 9 de julho 2017. Disponível em: <https://www.dges.gov.pt/pt/pagina/sistema-de-ensino-superior-portugues>

Pinho., R. (2015) *Fatores de risco/riscos psicossociais no local de trabalho*. Programa Nacional de Saúde Ocupacional – Direção Geral de Saúde. Lisboa.

Pessoa., F, S. (2015). *Um olhar psicológico sobre os fatores psicossociais de proteção e risco em contexto laboral*, Universidade de Aveiro, Departamento de Educação.

Rolo., J, C. (1999) *Sociologia da Saúde e da Segurança no Trabalho*. Lisboa. SLE – Electricidade do Sul, S. A.

Rosário, S. K. A., (2013). *Validação e Adaptação Linguística e Cultural da Versão Longa do Questionário Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (Copsq II) em português*. Dissertação para obtenção de do grau de Mestre Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

Rotenberg, L., Portela, L. F., Marcondes, W. B., Moreno, C., & Nascimento, C. de P. (2001). Gênero e trabalho noturno: Sono, cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia. *Cadernos de Saúde Pública*, 639–649.

Silva, C. F., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., e Rodrigues, V. (2012). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSOQ*. Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa. Lisboa. FCT.

Silva, M., & Gomes, A. (2009). Stress ocupacional em profissionais de saúde: um estudo com médicos e enfermeiros portugueses. *Estudos de Psicologia*, 14(3), 239–248.

Apêndices

Apêndice I – Pedido enviado aos Diretores de cada escola a solicitar a sua colaboração no estudo

Apêndice II – Questionário COPSOQ II elaborado na plataforma Googleforms